

Universidad de Lima  
Facultad de Ingeniería y Arquitectura  
Carrera de Ingeniería Industrial



# **MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN UNA EMPRESA DE SECURITY DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 SEGÚN LA LEY N° 29783**

Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

**Diego Alonso Locatelli Garcia**

**Código 20050663**

**Diego Eduardo Girano Sosa**

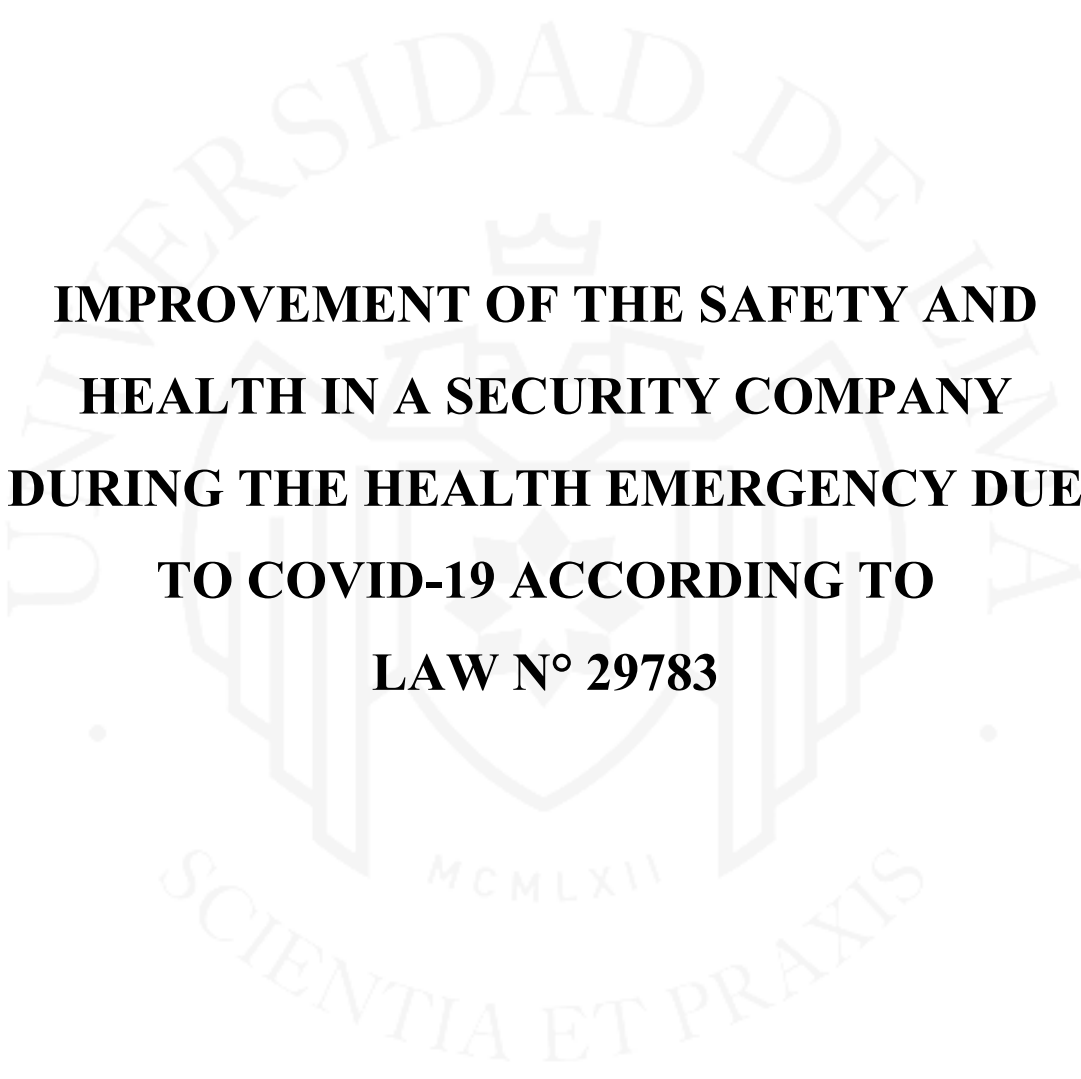
**Código 20062528**

**Asesor**

**Carlos Augusto Lizárraga Portugal**

Lima - Perú  
Setiembre de 2021





**IMPROVEMENT OF THE SAFETY AND  
HEALTH IN A SECURITY COMPANY  
DURING THE HEALTH EMERGENCY DUE  
TO COVID-19 ACCORDING TO  
LAW N° 29783**

# TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>XI</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>XIII</b>
<b>CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES DE LA</b>	
<b>INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes de la empresa.....	1
1.1.1 Breve descripción de la empresa y problemática encontrada.....	1
1.1.2 Descripción de los servicios ofrecidos.....	3
1.1.3 Descripción del mercado objetivo de la empresa.....	4
1.1.4 Estrategia general de la empresa.....	4
1.2 Objetivos de la investigación.....	5
1.2.1 Objetivo general.....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
1.3 Alcance y limitaciones de la investigación.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Técnica.....	6
1.4.2 Económica.....	6
1.4.3 Social.....	8
1.4.4 Legal.....	10
1.5 Hipótesis de la investigación.....	11
1.6 Marco referencial de la investigación .....	11
1.7 Marco conceptual de la investigación.....	14
<b>CAPÍTULO II: ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA EMPRESA Y SELECCIÓN</b>	
<b>DEL SISTEMA A MEJORAR.....</b>	<b>21</b>
2.1 Análisis externo de la empresa.....	21
2.1.1 Análisis del entorno global.....	21
2.1.2 Análisis del entorno competitivo y del mercado.....	27
2.1.3 Identificación y evaluación de las oportunidades y amenazas del entorno.....	33
2.2 Análisis interno de la empresa.....	35
2.2.1 Análisis del direccionamiento estratégico: Visión, misión y objetivos organizacionales.....	35
2.2.2 Análisis de la organización y estructura organizacional.....	37

2.2.3	Identificación y descripción general de los procesos claves.....	42
2.2.4	Análisis de los indicadores generales de desempeño.....	48
2.2.5	Determinación de posibles oportunidades de mejora.....	55
2.2.6	Identificación y evaluación de las fortalezas y debilidades de la empresa.....	56
2.2.7	Selección del sistema a mejorar.....	57
	<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA OBJETO DE ESTUDIO .....</b>	<b>59</b>
3.1	Análisis del sistema objeto de estudio.....	59
3.1.1	Descripción detallada del sistema objeto de estudio.....	60
3.1.2	Análisis de los indicadores específicos de desempeño del sistema.....	63
3.2	Determinación de las causas raíz de los problemas hallados.....	64
	<b>CAPÍTULO IV: PLANTEAMIENTO DEL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>67</b>
4.1	Planteamiento de la metodología a utilizar.....	67
4.1.1	Principios del SGSST.....	67
4.1.2	Política del SGSST.....	67
4.1.3	Organización.....	68
4.1.4	Planificación.....	69
4.1.5	Implementación.....	71
4.1.6	Evaluación.....	74
4.1.7	Acciones para la mejora continua.....	75
	<b>CAPÍTULO V: DESARROLLO Y PLANIFICACIÓN DE LA SOLUCIÓN.....</b>	<b>76</b>
5.1	Desarrollo del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo.....	76
5.1.1	Plan anual de seguridad y salud en el trabajo.....	76
5.1.2	Prevención frente a la emergencia sanitaria por SARS-CoV2 (COVID19).....	104
5.1.3	Programa Anual de SST.....	112
5.2	Elaboración del presupuesto para la propuesta de solución.....	119
	<b>CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA SOLUCIÓN.....</b>	<b>127</b>
6.1	Impacto económico por la reducción de accidentes de trabajo.....	127
6.2	Impacto económico por el no incremento de la tasa de SCTR.....	129
6.3	Impacto económico por evitar sanciones de SUNAFIL.....	130
6.4	Cálculo del beneficio/costo de la solución .....	131
6.5	Impacto social y beneficios adicionales de la implementación del SGSST .....	132
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>134</b>

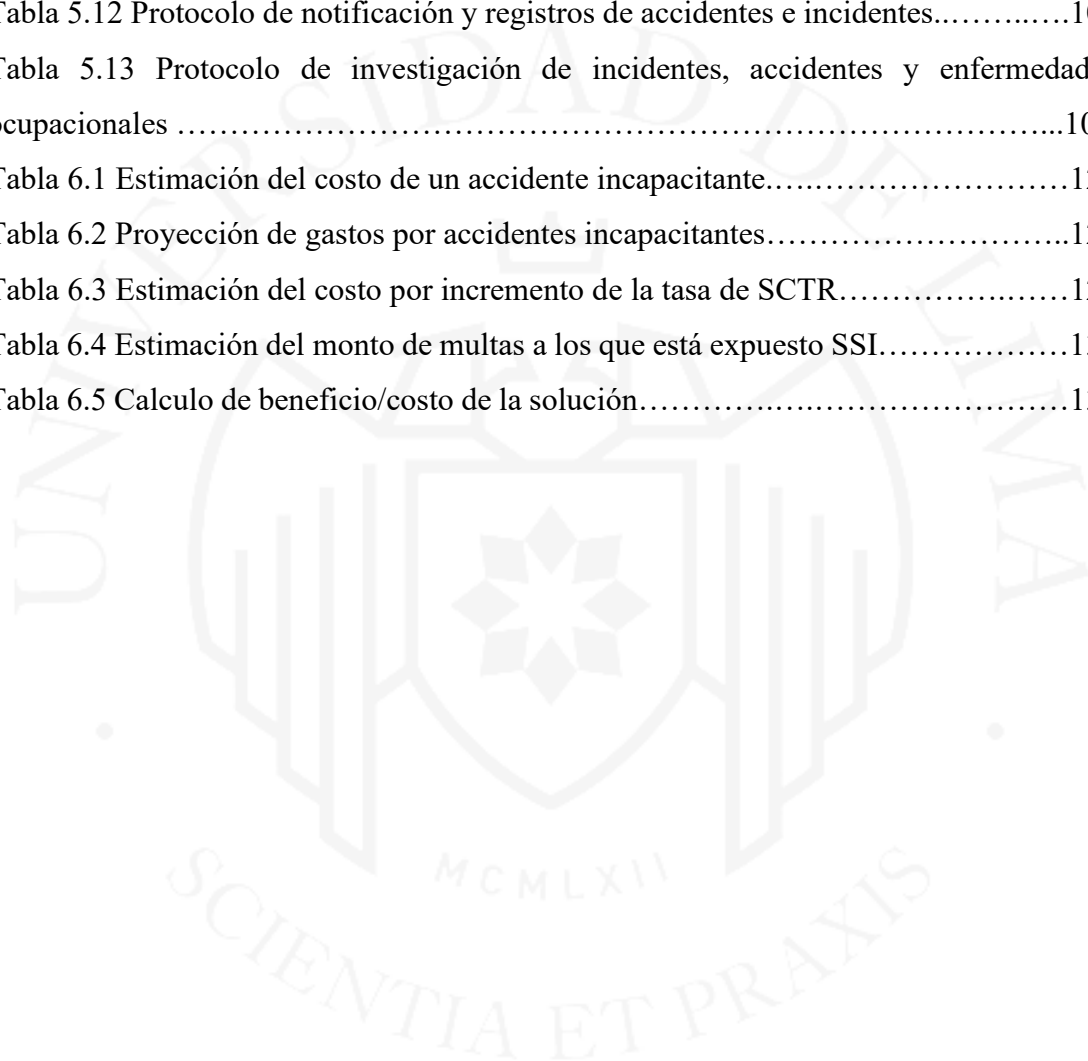
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>136</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>138</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>140</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>144</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Relación costo beneficio de la inversión en prevención de riesgos laborales.....8	8
Tabla 1.2 Tabla para el cálculo de sanciones en seguridad y salud en el trabajo .....11	11
Tabla 2.1 Amenaza de ingreso de potenciales competidores.....28	28
Tabla 2.2 Poder de negociación de los clientes.....29	29
Tabla 2.3 Relación de proveedores de SSI.....30	30
Tabla 2.4 Poder de negociación de los proveedores.....31	31
Tabla 2.5 Rivalidad entre competidores existentes.....33	33
Tabla 2.6 Resultado de la evaluación de las cinco fuerzas competitivas.....33	33
Tabla 2.7 Índice de rotación de personal en los últimos tres (3) años.....49	49
Tabla 2.8 Índice de ausentismo en fechas festivas.....49	49
Tabla 2.9 Cumplimiento de inducciones y capacitaciones de SST por año .....49	49
Tabla 2.10 Clasificación de tipos de accidentes por año.....50	50
Tabla 2.11 Indicadores de accidentabilidad por año .....50	50
Tabla 2.12 Cumplimiento de exámenes médicos ocupacionales (EMO's) por año.....52	52
Tabla 2.13 Evolución de la tasa promedio anual del SCTR .....53	53
Tabla 2.14 Satisfacción interna por aspectos.....54	54
Tabla 2.15 Escala de valoración para la calificación de los factores.....56	56
Tabla 2.16 Evaluación de factores internos.....56	56
Tabla 2.17 Indicadores identificados.....57	57
Tabla 2.18 Puntaje y ponderación de los criterios de selección.....58	58
Tabla 2.19 Resultado obtenido de la ponderación de criterios.....58	58
Tabla 3.1 Organización de las actividades de prevención de riesgos laborales en SSI....60	60
Tabla 3.2 Indicadores específicos de desempeño del SGSST.....64	64
Tabla 3.3 Causas raíz de la ausencia de una cultura de prevención de riesgos laborales.....65	65
Tabla 5.1 Porcentaje de cumplimiento de los lineamientos del SGSST.....81	81
Tabla 5.2 Indicadores de desempeño del SGSST año 2019.....82	82
Tabla 5.3 Objetivos y metas del SGSST año 2020.....84	84
Tabla 5.4 Clasificación de los puestos de trabajo en GES.....89	89
Tabla 5.5 Riesgos identificados vs grupo de exposición similar.....89	89

Tabla 5.6 Peligros asociados a los riesgos significativos identificados en las matrices IPERC.....	90
Tabla 5.7 Tablero de formación y capacitación a trabajadores.....	92
Tabla 5.8 Identificación y descripción de amenazas.....	94
Tabla 5.9 Procedimientos de SGSST.....	95
Tabla 5.10 Niveles de visación y aprobación de documentos del SGSST.....	98
Tabla 5.11 Lista maestra de documentos del SGSST.....	99
Tabla 5.12 Protocolo de notificación y registros de accidentes e incidentes.....	104
Tabla 5.13 Protocolo de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales .....	104
Tabla 6.1 Estimación del costo de un accidente incapacitante.....	128
Tabla 6.2 Proyección de gastos por accidentes incapacitantes.....	128
Tabla 6.3 Estimación del costo por incremento de la tasa de SCTR.....	129
Tabla 6.4 Estimación del monto de multas a los que está expuesto SSI.....	130
Tabla 6.5 Calculo de beneficio/costo de la solución.....	131





## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Elementos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	17
Figura 2.1 Participación en el mercado de las empresas de seguridad privada del Perú del año 2016.....	32
Figura 2.2 Organigrama – SSI S.A.C.....	38
Figura 2.3 Mapa de procesos de SSI .....	42
Figura 2.4 Flujograma del proceso de gestión comercial.....	44
Figura 2.5 Flujograma del proceso de gestión de capacitaciones.....	45
Figura 2.6 Flujograma del proceso de gestión de entrenamientos de campo.....	45
Figura 2.7 Flujograma del proceso de protección de establecimientos.....	46
Figura 2.8 Flujograma del proceso de control operacional.....	46
Figura 2.9 Flujograma del proceso de supervisión.....	47
Figura 2.10 Satisfacción general de los trabajadores de SST .....	54
Figura 3.1 Identificación de problemas, causas y consecuencias.....	65
Figura 5.1 Estructura funcional del comité de SST.....	78
Figura 5.2 Organigrama del servicio de seguridad y salud en el trabajo.....	80
Figura 5.3 Mapa de riesgos laborales de SSI.....	91
Figura 5.4 Plano de evacuación de SSI.....	94
Figura 5.5 Programa anual de SST.....	112
Figura 5.6 Presupuesto general de implementación.....	119

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Lista de verificación de lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	144
Anexo 2: Matriz IPERC - Agente de seguridad.....	164
Anexo 3: Matriz IPERC - Supervisor de campo.....	165
Anexo 4: Matriz IPERC - Puesto Administrativo con Jerarquía (Gerentes).....	166
Anexo 5: Matriz IPERC - Puesto Administrativo (Analistas, Asistentes) .....	167
Anexo 6: Matriz IPERC - Diligencias y manejo de vehículos.....	168
Anexo 7: Formato y resultados de encuesta de satisfacción interna 2020.....	169



## RESUMEN

El estudio propone una solución para la problemática actual de la empresa de Security SSI S.A.C., relacionada a la vulnerabilidad de sus trabajadores ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, los altos índices de accidentabilidad, los sobrecostos derivados y el acceso limitado a nuevos clientes debido a la falta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), considerando el marco coyuntural de la pandemia mundial por COVID-19.

La mejora propuesta está basada en la adecuación del SGSST, en arreglo a los alcances de la Ley N.º 29783 y sus modificatorias. El diseño del SGSST se establece con una metodología que sigue el ciclo de mejora continua y su ejecución se plantea en un Plan de seguridad y salud en el trabajo con un cronograma de implementación de un (1) año.

La inversión total del proyecto es de S/ 516 574,16, obteniéndose un beneficio anual de S/ 747 841, generando una relación beneficio costo de 1,45, incrementando la productividad de la empresa en la misma escala y generando además un impacto social positivo obtenido por el mantenimiento de ambientes seguros y libres de accidentes para trabajadores, clientes, visitantes y proveedores.

El diagnóstico de cumplimiento de la Ley 29783 brindó un resultado de 19% de implementación. Diecisiete (17) de los veintiocho (28) lineamientos específicos (60%) obtuvieron un resultado de 0; es decir, el cumplimiento era nulo. Asimismo, en el 54% de los lineamientos restantes, el cumplimiento fue menor al 50%.

Como resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, se realizaron cinco (5) matrices IPERC, cuatro (4) relacionadas a los Grupos de exposición similar identificados según los puestos de trabajo de la empresa y una (1) matriz adicional que aplica para el personal que maneja vehículos. Como riesgos residuales importantes se mantienen los trabajos de vigilancia que realizan los agentes de seguridad debido a que están expuestos al manejo de armas, así como el riesgo de emergencias relacionado a enfrentamientos con delincuentes.

Las acciones de prevención frente al COVID-19 se establecieron dentro del Plan anual de SST, así como los documentos de gestión requeridos según la R.M. N.º 972-

2020-MINSA y la R.M. N.º 541-2020-IN. La implementación de medidas de control del COVID-19 requieren una inversión específica de S/ 88 320 anuales, lo cual podría variar en el corto o mediano plazo dependiendo del incremento o reducción de la demanda de estos productos.

El Plan y programa anual de SST propuestos buscan fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los actores relacionados a la empresa, así como proteger a sus trabajadores y a la comunidad de la propagación del COVID-19.

El proyecto concluye que la implantación del SGSST en SSI es factible y justificado desde el punto de vista técnico, social, económico y legal, generando mejoras para SSI, sus funcionarios, los trabajadores, clientes, visitantes y proveedores, y muestra recomendaciones que buscan el éxito de la mejora propuesta.

**Palabras clave:** Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Plan anual de seguridad y salud en el trabajo, Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, mejora continua, seguridad y salud en agentes de seguridad, Prevención de COVID-19 en empresas.

## ABSTRACT

The study proposes solution for the current problem of the security company SSI S.A.C., related to the vulnerability of its workers to work accidents and occupational diseases, the high accident rates, the derived cost overruns and limited access to new clients due to the lack of an occupational health and safety management system (SGSST), considering the conjunctural framework of the global COVID-19 pandemic.

The proposed improvement is based on the adequacy of the SGSST, in accordance with the scope of Law No. 29783 and its amendments. The SGSST design is established with a methodology that follows the continuous improvement cycle and its execution is set out in an Occupational Health and Safety Plan with an implementation schedule of one (1) year.

The total investment of the project is S/ 516 574,16, obtaining an annual profit of S/ 747 841, generating a cost benefit ratio of 1,45, increasing the productivity of the company on the same scale and also generating a positive social impact obtained by maintaining safe and accident-free environments for workers, customers, visitors and suppliers.

The diagnosis of compliance with Law 29783 provided a result of 19% implementation. Seventeen (17) of the twenty-eight (28) specific guidelines (60%) obtained a result of 0; that is, compliance was null. Likewise, in 54% of the remaining guidelines, compliance was less than 50%.

As a result of the hazard identification and risk assessment, five (5) IPERC were made, four (4) related to the similar exposure groups identified according to the company's Jobs positions and one (1) additional that apply for workers who drive vehicles.

As important residual risks, the surveillance work carried out by the security agents is maintained because they are exposed to weapons carrying, as well as the risk of emergencies related to confrontations with criminals.

The prevention actions against COVID-19 were established within the annual health and safety Plan, as well as the management documents required according to the R.M. N.º 972-2020-MINSA and R.M. N.º 541-2020-IN. The implementation of COVID-

19 control actions requires a specific investment of S/ 88 320 per year, which could vary in the short or medium term depending on the increase or reduction in demand for these products.

The proposed annual Plan and program seek to promote a culture of prevention of occupational risks in all actors related to the company, as well as to protect its workers and the community from the spread of COVID-19.

The project concludes that the implementation of the SGSST in SSI is feasible and justified from a technical, social, economic and legal point of view, generating improvements for SSI, its officials, workers, clients, visitors and suppliers, and shows recommendations that seek the success of the proposed improvement.

**Keywords:** Occupational health and safety management system, Annual occupational safety and health plan, Law N° 29783 of occupational safety and health, continuous improvement, safety and health in safety agents, Prevention of COVID-19 in companies.

# **CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Antecedentes de la empresa**

### **1.1.1 Breve descripción de la empresa y problemática encontrada**

Servicios de Seguridad Integral S.A.C. (SSI) es una empresa constituida el año 2004 bajo el RUC N° 20509068179 con el propósito de brindar servicios de seguridad y vigilancia, desarrollando su actividad económica con el código CIIU 8010 “Actividades de seguridad privada”. Sus oficinas administrativas se ubican en Calle Simón Bolívar N° 206 - Magdalena del Mar, su gerente general es el Sr. Miguel César Torres Raymundo y cuenta con un promedio de 230 trabajadores en planilla. Atiende a un grupo importante de clientes provenientes de los distintos sectores productivos del país, entre los que destacan empresas industriales y comerciales, farmacéuticas, operadores logísticos, empresas de transporte y otros importantes grupos comerciales.

Actualmente no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), lo cual hace vulnerable a los trabajadores de la empresa en el sentido de que no se aplica una cultura de prevención adecuada, lo que ha tenido por consecuencia que se presenten accidentes y enfermedades de diversa magnitud en los últimos años. Por ejemplo, en el año 2019 ocurrieron 10 accidentes (8 de ellos incapacitantes) generando sobrecostos a la empresa por contratación de reemplazos, tiempo incurrido en la atención de los accidentes, entre otros. Por otro lado, se debe considerar la importancia de los protocolos de protección que debe aplicar SSI para mitigar los riesgos de propagación de contagio por COVID-19; por lo cual, se hace necesario que la organización se adecúe a los alcances de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la RM N° 972-2020-MINSA Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 y a las normas sectoriales. Es importante mencionar también que los accidentes de trabajo que han ocurrido a la fecha no han sido investigados ni se ha determinado formalmente la causa raíz de estos, motivo por el cual no se han tomado medidas correctivas ni preventivas concretas a fin de que estos no vuelvan a ocurrir.

Para desarrollar sus actividades, en virtud del marco normativo legal vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, la empresa está limitada en la medida que sus posibles clientes exigen que sus proveedores cuenten con un SGSST. Este hecho no permite que la empresa pueda participar en licitaciones con el estado, perdiendo competitividad y siendo desplazada por las empresas competidoras que se ajustan a la exigencia legal.

Por otra parte, la falta de un SGSST adecuado a la normativa legal vigente expone a la empresa a revisiones de fiscalización por la autoridad administrativa del estado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que podría tener como consecuencia contingencias económicas y penales bastante graves.

Otro aspecto importante que señalar es que la falta de un SGSST incrementa el nivel de accidentabilidad e incidentes, lo que estaría afectando a la empresa en sobre costos debido a la atención de dichos eventos, pero además en el consecuente aumento en las primas de seguros que contrata la empresa, tales como el Seguro Complementario de Trabajo de alto Riesgo (SCTR), representando un incremento de 25% anual en el 2019.

Asimismo, dada la coyuntura de la pandemia mundial por COVID-19, SSI debe establecer protocolos de actuación para proteger a sus trabajadores y clientes, resultando vital para asegurar la continuidad del negocio.

Es así que la empresa debe fundamentalmente considerar el respeto por la vida de sus colaboradores y asegurar un lugar de trabajo libre de riesgos que les permita desarrollarse como personas, para lo cual la presente investigación propone una mejora, implementando un SGSST adecuado a la normativa legal vigente, de forma que además propicie una mayor competitividad, evite sobre costos innecesarios mencionados, mejore su desempeño económico financiero y reduzca los riesgos de contagio por COVID-19 en sus trabajadores.

Resulta pertinente plantear la pregunta de investigación:

¿Es factible mejorar la seguridad y salud en la empresa SSI desde el punto de vista técnico, económico y social durante la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), adecuado a los requisitos de la Ley N° 29783 y el marco legal vigente?



### **1.1.2 Descripción de los servicios ofrecidos**

SSI brinda servicios especializados de seguridad privada, vigilancia y supervisión en las regiones de Lima y Callao. Los servicios de seguridad privada son actividades o medidas preventivas que tienen por finalidad cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas y el patrimonio de personas naturales o jurídicas. El alcance del servicio abarca:

- Vigilancia y custodia en los ambientes requeridos por los clientes.
- Rondas perimétricas en la zona.
- Control y registro del acceso vehicular y peatonal.
- Monitoreos de cámaras de seguridad.
- Apoyo en casos de emergencia como atención de accidentados e incendios.
- Control de todos los acontecimientos diarios.
- Retroalimentación al cliente sobre los acontecimientos y presentación periódica de la gestión realizada.

SSI, en cumplimiento la normatividad legal vigente aplicable a las empresas que brindan servicios de seguridad privada, selecciona y capacita a todo su personal de forma rigurosa. Asimismo, mantiene una infraestructura adecuada en personal, material y equipos, la misma que brinda soporte permanente a las operaciones. El trabajo operativo lo realizan los agentes de seguridad, quienes pueden trabajar en turnos rotativos de día y noche. Además, de acuerdo a lo requerido por los clientes, los agentes pueden trabajar armados portando un revólver calibre N° 38.

SSI realiza capacitaciones de tiro con arma en los polígonos respectivos. Para esto, se contrata un instructor certificado por la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC) para que certifique la aprobación del curso de cada agente y de esta manera puedan presentar sus papeles y tramitar su permiso en el uso de armas. Adicionalmente, un inspector de la SUCAMEC supervisa la realización del curso y verifica que la información brindada sea la correcta. Además, SSI realiza capacitaciones teóricas una vez al año (según la reglamentación de la SUCAMEC) sobre temas de seguridad física tales como: persuasión, uso y manejo de arma, trato al cliente, seguridad documentaria y de información, primeros auxilios, uso y manejo de extintores, entre otras.

Actualmente la empresa cuenta con la certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce) para lo cual mantienen un sistema de gestión de control y seguridad con el propósito de promover una cultura de prevención en sus operaciones (y en la de sus clientes) contra los riesgos de soborno, narcotráfico, lavado de activos, conspiraciones internas y otras actividades ilícitas. Como requisito de la certificación BASC, SSI realiza charlas de capacitación sobre el sistema de gestión a todo su personal una vez al año dentro de las instalaciones de la empresa. Además, cuenta con un manual BASC que define los lineamientos generales del sistema de gestión, cartillas y trípticos con los procedimientos y consignas generales que deben cumplir los agentes de seguridad en su trabajo diario.

### **1.1.3 Descripción del mercado objetivo de la empresa**

El mercado objetivo de SSI son empresas de todos los tamaños y de los distintos sectores (empresas del sector primario, industriales y de servicios, salvo buques o cualquier otro medio de transporte marítimo) que requieran un servicio especializado que brinde seguridad y protección a sus instalaciones, a fin de resguardar su patrimonio, vigilar el entorno ante actos delictivos, asegurarse que las normativas sean cumplidas y cuidar a las personas que se encuentran dentro de su establecimiento. Dentro de los tipos de empresas a los cuales SSI brinda servicio están: Entidades bancarias y financieras, fábricas y plantas industriales, locales comerciales, oficinas administrativas, residenciales, etc.

### **1.1.4 Estrategia general de la empresa**

SSI orienta su crecimiento en una estrategia que busca aumentar su competitividad a través de la diferenciación, la cual se sustenta en mantener y ejecutar un plan de capacitación continuo a sus agentes de seguridad durante todo el año. Dicho plan de capacitación está basado principalmente en temas relacionados a la protección de instalaciones, personas y situaciones sospechosas que puedan prevenir, a fin de que se encuentren totalmente preparados ante cualquier suceso. Con esto, la empresa busca que sus agentes puedan ser considerados los mejores agentes de seguridad del mercado.

El direccionamiento estratégico de SSI se basa en aumentar su participación de mercado y el posicionamiento de la marca en el mercado nacional, capacitando

constantemente al personal para brindar un servicio diferenciado que asegure la calidad y supere las expectativas del cliente. Por lo expuesto, es de suma importancia que SSI desarrolle un SGSST que se encuentre orientado a las necesidades de sus clientes y lo ayude a cumplir con sus requerimientos.

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Mejorar la gestión de la seguridad y salud en la empresa SSI para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales durante la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), adecuado a los requisitos de la Ley N° 29783 y el marco legal vigente.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa usando como Guía la lista de verificación de cumplimiento del SGSST sugerida en la R.M 050-2013 TR a fin de determinar los problemas que pueda presentar, identificando el marco normativo legal del sector al que pertenece la empresa para complementar el estudio de línea base con el objetivo de mejorar la gestión de la seguridad y salud de la empresa.
- Elaborar la identificación de peligros, evaluación de riesgos y su control para todos los puestos de trabajo de la empresa a fin de iniciar las acciones para promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Establecer las acciones de prevención frente al COVID-19 en las actividades que desarrolla la empresa.
- Proponer un Programa para la implantación del SGSST.
- Evaluar los resultados de la propuesta desde el punto de vista técnico, económico y social.

## **1.3 Alcance y limitaciones de la investigación**

El presente estudio busca mejorar la gestión de seguridad y salud de una empresa de security localizada en la ciudad de Lima metropolitana comprendiendo todas las actividades y procesos que desarrolla. El estudio fue desarrollado en la ciudad de Lima,

lo cual no fue una limitante en relación con el análisis que pudieran llevarse acerca del mercado en provincias, con el fin de tener información de la situación actual en el territorio nacional en materia de cumplimiento de la normatividad legal vigente referente a seguridad y salud y otros de interés para el estudio.

El proyecto buscó demostrar cómo aplicar la mejora evaluando sus resultados posibles, presentando un informe para que la gerencia de la dirección de la empresa pueda decidir su aplicación. Fue realizado en el periodo de los años 2018, 2019 y 2020. La población materia del estudio fueron todos sus trabajadores (cualquiera sea su modalidad de contratación), directivos y jefes de la empresa SSI.

Una de las limitaciones de la investigación fue la falta de registros formales de la gestión de SST, sobre todo de accidentes e incidentes de trabajo. Para mitigar este inconveniente, se levantó información con los jefes y supervisores y con su bróker de seguros, verificando además las veces que se activó la póliza de SCTR.

Finalmente, otra limitación fue la constante variación de la información relacionada a los mecanismos de control y prevención del COVID-19, la falta de protocolos probados con éxito y la variabilidad en los precios de equipos de protección personal y pruebas diagnósticas de coronavirus.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Técnica**

El estudio se justifica en las oportunidades de mejora evidente en SSI; el nivel de cumplimiento de los lineamientos del SGSST se encuentra en 19%, limitando la competitividad de la empresa exponiendo a sus trabajadores a riesgos de seguridad y salud. Se cuenta con los conocimientos, técnicas y herramientas de ingeniería necesarias para implementar un SGSST y completar el proyecto.

Por otra parte, se tiene acceso a los procesos de la empresa materia de estudio, a las instalaciones, documentos e información necesaria que SSI ha puesto a disposición de los bachilleres para facilitar el desarrollo del proyecto de mejora.

### **1.4.2 Económica**

El presente estudio de mejora supone ahorros y beneficios económicos para SSI, para lo cual busca proponer acciones que logren maximizar la productividad de la empresa, y que tengan un impacto directo en la rentabilidad, por ejemplo, en:

- Reducción de accidentes y de días perdidos.
- Reducción del pago de primas de seguros.
- Reducción de costos por atenciones médicas de accidentados.
- Reducción de costos en contrataciones por reemplazos.

Sobre este último punto, en el servicio de security que brinda SSI, a diferencia de empresas de otros rubros, si un agente de seguridad sufre un accidente o se enferma y se ausenta al trabajo debe ser reemplazado inmediatamente, debido a que es un puesto de trabajo responsable de la seguridad física de las empresas clientes, por lo que no puede quedar sin cubrirse.

El acceso a nuevos clientes se justifica porque actualmente las empresas, con el objeto de protegerse ante cualquier contingencia legal derivada de la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, exige que todos sus contratistas cuenten con un Sistema de prevención alineado a la normativa legal vigente. Además, es un mecanismo que las empresas emplean para asegurarse que los trabajadores de sus proveedores no sufran accidentes, sobre todo en las labores de alto riesgo, así como para disminuir los riesgos de propagación del Covid-19 en sus propios trabajadores y clientes. Muchas veces esta exigencia se solicita como requisito indispensable en los procesos de licitación en los que participa SSI.

A mayor abundancia, el no contar con un SGSST implementado, podría conllevar a que las compañías de seguros no emitan una póliza de SCTR para SSI, limitando así aún más a la empresa, pues la cobertura del seguro para los agentes de seguridad es un requisito exigido por lo clientes para sus proveedores.

Por otro lado, como se aprecia en la tabla 1.1, un estudio realizado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (2011), concluyó que:

existen beneficios directos resultantes de la inversión en seguridad y salud en el trabajo en términos microeconómicos, con resultados que ofrecen una relación de rendimiento de la prevención de 2,2. En la práctica, esto significa que por cada EUR (o cualquier otra moneda) 1,00 que las empresas invierten por empleado cada año en la prevención en el lugar de trabajo, las empresas pueden esperar un rendimiento económico potencial de EUR (o cualquier otra moneda) 2,20. (p. 7).

**Tabla 1.1***Relación costo beneficio de la inversión en prevención de riesgos laborales*

<b>Costo anual de prevención (euro / empleado)</b>		<b>Beneficio anual de prevención (euro / empleado)</b>	
<b>Equipamiento para la protección personal</b>	168	Ahorro en costos mediante prevención de incidencias	566
<b>Orientación sobre tecnología de la seguridad y apoyo médico empresarial</b>	278	Ahorro de costos mediante prevención del abandono y reducción del tiempo empleado en la puesta al día después de las incidencias	414
<b>Medidas específicas de formación en prevención</b>	141	Valor añadido producido por el aumento de la motivación y la satisfacción del empleado	632
<b>Controles médicos preventivos</b>	58	Valor añadido producido por un enfoque sostenido en la calidad y la mejora de la calidad de los productos	441
<b>Costos organizativos</b>	293	Valor añadido producido por innovaciones en el producto	254
<b>Costos de inversión</b>	274	Valor añadido producido por la mejora de la imagen corporativa	632
<b>Costos de iniciación</b>	123		
<b>Costo total</b>	<b>1 334</b>	<b>Beneficio total</b>	<b>2 940</b>
<b>Relación costo - beneficio 1:2,2</b>			

*Nota.* De “El rendimiento de la prevención: Cálculo de los costos y beneficios de las inversiones en la seguridad y salud en el trabajo en las empresas”, por Asociación internacional de la seguridad social, 2011 (<https://www.internationalsosfoundation.org/-/media/international-sos-foundation/files/resources/europe/spain/el-rendimiento-de-la-prevenci%C3%B3n--los-costos-y-beneficios-de-las-inversiones-en-la-seguridad-y-salud.pdf?la=en>)

Para concluir, es importante mencionar que el costo de realizar este estudio no genera problemas económicos sustanciales.

### 1.4.3 Social

El desarrollo del presente estudio busca aportar beneficios para:

#### Los trabajadores de SSI:

Sin distinción del puesto de trabajo. Estos beneficios están relacionados a:

- Mantener los peligros y riesgos en niveles tolerables de modo que éstos no produzcan accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores.
- Proponer acciones para evaluar los riesgos psicosociales que probablemente puedan generar estrés, irritabilidad o algún otro trastorno derivado de las condiciones el trabajo.
- Propiciar un ambiente de trabajo seguro y velando por la integridad física de los trabajadores.
- Dar seguimiento a la salud ocupacional de los trabajadores.

Según la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), “la protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo forman parte del mandato histórico. Las enfermedades y los incidentes no deben ir asociados con el puesto de trabajo ni tampoco la pobreza puede justificar que se ignore la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Al cierre del año 2019, SSI cerró con 230 trabajadores en planilla; se presentaron 10 accidentes de trabajo, todos en trabajadores.

### **Visitantes y proveedores**

Las mejoras en las condiciones de seguridad de la empresa y el establecimiento de normas y procedimientos benefician a los visitantes y proveedores, protegiéndolos y minimizando el riesgo de que puedan sufrir algún accidente. Actualmente, SSI cuenta con 12 empresas que le proveen productos y/o servicios relacionados a: materiales de oficina, imprenta, uniformes, pruebas toxicológicas, municiones, armas, soporte técnico, extinguidores, paneles, equipos de protección personal, chalecos antibalas, etc.

### **Funcionarios de la empresa**

Asegura el cumplimiento de la normatividad legal vigente y mantiene a la institución preparada ante una eventual inspección de la SUNAFIL.

### **Clientes**

La implantación de un SGSST minimiza el riesgo de que los agentes de seguridad destacados en las empresas clientes sufran algún accidente, manteniéndolos siempre capacitados y formados con una cultura de prevención. Esto ayuda a los clientes, debido a que, si uno de los agentes de seguridad se accidenta, podrían ser considerados como responsables solidarios. Al mes de diciembre 2019 SSI cuenta con 40 clientes.

Por otro lado, el estudio de mejora ayuda a que la empresa cumpla un rol más protagónico de responsabilidad social empresarial, siguiendo la tendencia mundial de considerar a su recurso humano (los trabajadores) como pilar principal en su desempeño. Con relación a esto, Salinas (2008) señala:

Uno de los aspectos básicos de la responsabilidad social corporativa es la política de seguridad y salud en el trabajo, que a su vez constituye uno de los parámetros que las empresas utilizan para medir cuál es su progreso en

esta materia. En el campo de la prevención de riesgos laborales, las empresas ‘socialmente responsables’ son las que asumen en su organización una auténtica cultura preventiva a todos los niveles jerárquicos y tienen en cuenta las consideraciones de todos sus interlocutores o grupos de interés en esta materia. Ello se consigue no sólo de un modo puramente formal, cumpliendo al pie de la letra con lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales, sino, y de forma voluntaria, yendo más allá de lo ordenado en la misma. Así, la política social debe estar integrada en el trabajo diario de la empresa de modo que se transforme en un elemento rector de su gestión. La dimensión interna de la responsabilidad social empresarial debe tener a los trabajadores como uno de los principales protagonistas, y a la seguridad y salud laboral como una de las cuestiones que le afectan, no como inversión de recursos humanos, sino como deber empresarial en aras de la mejora de la calidad de vida en la empresa. (p. 1).

Las organizaciones orientadas a buscar su competitividad sostenida, durante sus actividades deben reducir el impacto en los riesgos laborales como parte de su responsabilidad ante su entorno.

#### **La población nacional y mundial**

En el marco de la emergencia sanitaria que atraviesa el Perú y el mundo, el esfuerzo realizado por las empresas para prevenir y evitar la propagación del coronavirus debe ser considerado como una contribución al bienestar de la población mundial y a la lucha por ponerle fin a la pandemia por COVID-19.

#### **1.4.4 Legal**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783, 2011) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, 2012) obligan a SSI a implementar un sistema de gestión de SST con el fin prevenir riesgos laborales.

El alcance de la Ley N.º 29783 incluye a todas las empresas públicas y privadas, de todos los sectores económicos y de servicios en todo el territorio nacional; asimismo, aplica para trabajadores de las Fuerzas armadas y de la Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia.



Una de las novedades más saltantes de la norma es la incorporación al tipo penal para los empleadores que no adopten medidas preventivas necesarias que resulten en un accidente incapacitante o mortal.

Por otro lado, la falta de adecuación al marco normativo en seguridad y salud en el trabajo puede traer consecuencias económicas que impacten negativamente en la rentabilidad de SSI, producto de la aplicación de las multas que correspondan por parte de la entidad supervisora SUNAFIL en el marco de su facultad sancionadora. Desde el 12 de Julio del 2017, el Sistema de Inspección del trabajo tiene un rol fiscalizador y las multas por no cumplir con la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo se aplican al 100% y son acumulativas. SUNAFIL en un día, puede aplicar a una empresa una multa de hasta 300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El cálculo del monto de las sanciones se realiza de acuerdo a lo indicado en la tabla 1.2.

**Tabla 1.2**

*Tabla para el cálculo de sanciones en seguridad y salud en el trabajo*

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 a más
<b>Leve</b>	0,26	0,89	1,26	2,33	3,10	3,73	5,30	7,61	10,87	15,52
<b>Grave</b>	1,57	3,92	5,22	6,53	7,83	10,45	13,06	18,28	20,89	26,12
<b>Muy grave</b>	2,63	5,25	7,88	11,56	14,18	18,39	23,64	31,52	42,03	52,53

*Nota.* Tomado de “*Modificación al Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo*”, Decreto Supremo N.º 008-2020-TR, 2020.

Por lo expuesto, es de vital importancia que SSI cumpla con aplicar adecuadamente la Ley N° 29783 y sus normas complementarias y modificatorias, a fin de mantenerse preparado ante una eventual supervisión de SUNAFIL.

### **1.5 Hipótesis de la investigación**

Es factible mejorar la seguridad y salud en la empresa SSI desde el punto de vista técnico, económico y social en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), adecuado a los requisitos de la Ley N.º 29783 y el marco normativo legal vigente.

### **1.6 Marco referencial de la investigación**

Se han hallado las siguientes referencias bibliográficas:

**Gadea-García, A. (2016). “Propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SUMIT S.A.C.”**

Trabajo de investigación para optar el título profesional de Ingeniero Industrial en la Universidad de Lima. Este estudio plantea la propuesta de implementación de un SGSST en una fábrica de confecciones de prendas de vestir a fin de adecuarse a la Ley N° 29783 y sus requisitos. A semejándose a este Estudio, la presente tesis también se basa en la aplicación del marco de la Ley mencionada y realiza un diagnóstico de línea base a fin de proponer un Plan Anual del SGSST que involucre la planificación de todas las actividades que busquen el logro de los objetivos del proyecto. A diferencia del Estudio revisado, el presente proyecto se realiza en una empresa de servicios y no de producción; asimismo, SSI se encuentra en un rubro considerado de alto riesgo, lo que conlleva a que se contemplen también como gastos los costos de las primas de seguros obligatorios que debe contratar la entidad y que tienen una relación directamente proporcional a los accidentes de trabajo ocurridos.

**Landa, O. (2015). “Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos.”**

Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Este estudio plantea una propuesta de mejora del desempeño del SGSST en una empresa Servicios de Ingeniería e Infraestructura enfocado en el sector de hidrocarburos y la normatividad de dicho sector bajo el DS 043-2007-EM. A semejándose a este Estudio, la presente tesis también se basa en la aplicación del marco de la Ley N° 29783 y sus requisitos, así como de la aplicación del ciclo de la mejora continua. Sin embargo, el presente proyecto no se basa en una norma específica de seguridad y salud, debido a que no corresponde por el sector en el que se desempeña la empresa. Asimismo, para el año 2017 la presión fiscalizadora de SUNAFIL ha aumentado, debido a que el “Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras” terminó el 12 de Julio y ahora las multas se aplican en un 100%, por lo que los plazos de implementación deben realizarse de manera más ágil, a fin de poder cumplir lo antes posible.

**González, N. (2009). “Diseño del sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la empresa WILCOS S.A.”**

Trabajo de tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Este estudio plantea la propuesta de implementación de un SGSST en una fábrica de cosméticos a partir de la norma OSHAS 18001 a fin de minimizar los factores de riesgo y mejorar la productividad. Asemajándose a este Estudio, la presente tesis también propone la implementación de un SGSST pero en una empresa de seguridad y vigilancia, basándose en la aplicación de la Ley N° 29783, cuyos marcos conceptuales y de procesos son muy similares. Del Estudio se podría aprovechar modelos de documentos propios del SGSST (procedimientos, informes, formato de registros, formato de actas, etc.).

**Amado, L. y Huerta, M. (2016). “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de servicio de consultoría ambiental.”**

Trabajo de investigación para optar el título profesional de Ingeniero Industrial). Universidad de Lima. Este estudio propone el diseño de un SGSST en una empresa catalogada como Mype que brinda servicios de consultoría ambiental en el subsector minería. Sus trabajadores de campo están expuestos a riesgos altos principalmente en las zonas donde realizan los estudios. Asimismo, propone la adecuación al sistema simplificado de registros de SST para Mypes. Del estudio, se resalta la importancia de considerar los riesgos que supone brindar consultoría o mantener personal destacado en empresas mineras u otras de alto riesgo, en las cuales se pueden presentar nuevos riesgos según las condiciones de cada cliente.

En general, las similitudes del presente trabajo con los estudios mencionados líneas arriba son que todos se enfocan en un sistema de gestión de seguridad y salud y buscan mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, reducir riesgos laborales y alinear a la empresa a la normatividad legal vigente relacionada a la materia en estudio.

Este proyecto de mejora, tal como se ha mencionado en la justificación técnica, tiene la finalidad de adecuar un Sistema de prevención de riesgos a la Seguridad y Salud en el Trabajo que además del cumplimiento legal facilitara a la empresa adoptar una cultura de prevención fidelizando al personal, mejora la imagen de la compañía y mejorar los beneficios económicos. Por otra parte, en la empresa aún no se ha realizado ningún estudio de mejora en temas de seguridad en SSI.

## **1.7 Marco conceptual de la investigación**

Un SGSST es un conjunto de elementos relacionados entre sí funcionalmente, que interactúan con el fin de cumplir con los compromisos de seguridad y salud de la empresa, para lo cual establece objetivos y metas y busca su logro a través del despliegue y manipulación de recursos humanos, financieros, materiales e intelectuales.

Según González (2009) “existen requisitos generales para el establecimiento de un sistema de gestión: estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional” (p. 24).

Entre los principales modelos de implementación de un SGSST que las instituciones usan como guía tanto a nivel nacional como internacional, se tiene: OHSAS 18001:2007, ISO 45001:2018, Ley N.º 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo.

### **1.7.1 OHSAS 18001:2007**

La norma elaborada por la British Standards Institution (BSI) define el modelo del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en el ciclo PHVA para que sea aplicada en empresas de todos los sectores.

El ciclo PHVA sigue los siguientes procesos, siguiendo un ciclo de mejora continua: Planificar, hacer, verificar, y actuar

En ese sentido, la estructura para la implementación de un SGSST según la norma OHSAS 18001, es la siguiente:

- Política de SST: Establecer una política y difundirla.
- Planificación: Identificar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, además de la normativa y establecer los estándares de SST.
- Implementación y operación: Desarrollar los objetivos, metas y programas para asegurar la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Verificación y acción correctiva: Verificar el rendimiento del SGSST.
- Revisión por la dirección: Revisar la evaluación y la mejora del sistema.

Es importante mencionar que con la publicación de la norma ISO 45001:2018, a nivel de certificaciones, la OHSAS 18001:2007 estaría quedando reemplazada y dejaría de existir en marzo de 2021, por lo que todas las empresas certificadas con OHSAS tendrían la necesidad de certificarse con la nueva ISO hasta la mencionada fecha.

### 1.7.2 ISO 45001:2018

ISO 45001 es una nueva normativa internacional que sirve como guía para la implementación de SGSST publicada por la Organización Internacional de Normalización (International Organization for Standardization - ISO).

ISO 45001:2018, en líneas generales, mantiene el mismo modelo de implementación para un SGSST que la norma OHSAS 18001:2007, siguiendo los siguientes principios:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir accidentes y enfermedades.
- Considerar los requisitos legales aplicables.
- Controlar los riesgos de salud y seguridad estableciendo la escala de priorización de la aplicación de medidas de control.
- Mejorar continuamente el SGSST.
- Garantizar la participación de los trabajadores y otras partes interesadas en el SGSST.

Sin embargo, introduce cambios importantes relacionados principalmente a:

- **Contexto de la organización:** Las instituciones tienen la facultad de definir el alcance de su SGSST, determinando los problemas externos e internos que son relevantes para el cumplimiento de sus objetivos y que afectan su capacidad para lograr los resultados esperados.
- **Liderazgo y participación de los trabajadores:** La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto a su responsabilidad general para la protección de los trabajadores; asimismo, sugiere mayor atención a las necesidades y expectativas de los trabajadores y otros stakeholders, así como la participación de los trabajadores en el SGSST.

- **Gestión de riesgos y oportunidades:** Las empresas deben no solo identificar y evaluar sus riesgos, sino también sus oportunidades para poder prever cualquier situación que pudiera afectar de manera positiva o negativa a la organización. Esta condición es una constante que ha establecido ISO en sus últimas normas publicadas.
- **Objetivos y desempeño:** Establece mayor énfasis en la importancia de los objetivos establecidos como parte del impulso de mejoras y la evaluación del desempeño.
- **Apoyo:** Resalta la importancia de contar con los recursos necesarios para cada actividad. Esto incluye contar con: Personal competente y capacitado, servicios de apoyo al SGSST, y Medios eficaces de información y comunicación.

### 1.7.3 Ley N° 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo

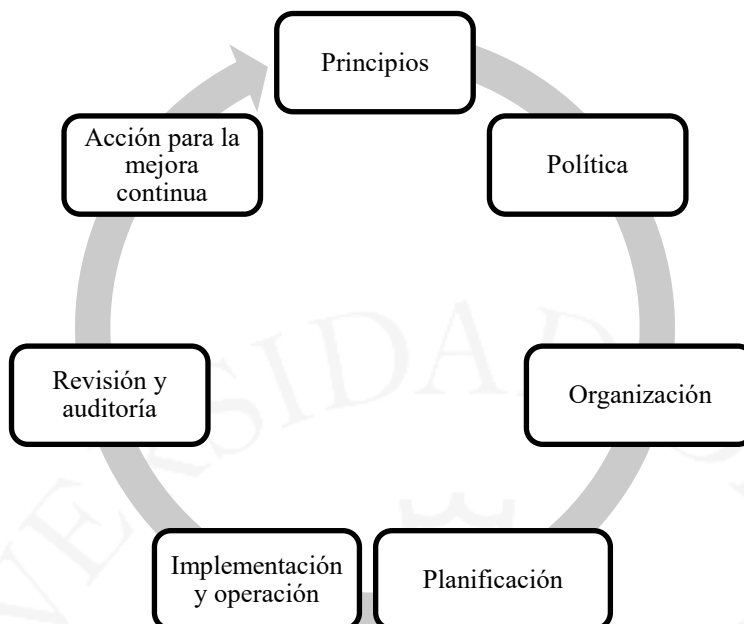
La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) fue publicada en nuestro país siguiendo una tendencia mundial de proteger a los trabajadores contra accidentes y enfermedades profesionales. Dicha norma tiene un espíritu de prevención y busca que los empleadores reconozcan que la integridad física y mental de sus trabajadores son la parte más importante para el desarrollo de sus actividades; en ese sentido, requiere que se instauren actividades de prevención en las empresas a través de la implementación de un SGSST con base en la mejora continua.

Para la implementación del SGSST en SSI, se tomará como herramienta básica la Ley N° 29782 y sus disposiciones, considerando que esto asegurará no solo a que SSI mejore sus resultados de seguridad y salud, sino que cumpla con la normatividad peruana vigente y asegure no exponerse a contingencias legales por incumplimiento. Luego de esto, la empresa podrá evaluar certificarse con una norma internacional.

La Ley N° 29783, establece en cinco (5) etapas como estructura de un SGSST orientado a la mejora continua de las políticas implementadas, incluyendo entre otras cosas la optimización de todos los procesos, el enfoque centrado en el proceso de gestión y la participación de todos sus actores. En la figura 1.1 se muestran los principales elementos de un SGSST que siguen un ciclo de mejora continua.

**Figura 1.1**

*Elementos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*



*Nota.* Adecuado de la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ley N.º 29783, 2011

### **Principios**

Las empresas establecen un SGSST que se rija por principios que aseguren el compromiso e involucramiento de sus funcionarios.

### **Política**

La política de seguridad y salud en el trabajo es un documento institucional en el cual la máxima autoridad de la institución (y la empresa) asume el compromiso por adoptar una cultura de prevención de riesgos laborales, por la protección de sus colaboradores, mediante el cumplimiento normativo legal en Seguridad y Salud en el Trabajo, la integración con todos los sistemas de gestión de la empresa aplicando un esquema de mejora continua.

La institución debe asegurar que sus trabajadores conozcan la política de seguridad y salud en el trabajo y debe sensibilizar a sus colaboradores para cumplir la política.

### **Organización**

Las instituciones definen su organización para implementar y mantener el SGSST, en el cual asumen el liderazgo y compromiso de las actividades; asimismo,

delegan las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo y establecen las principales normas en materia de SST.

### **Planificación**

A fin de realizar una correcta implementación del SGSST, debe realizarse una planificación adecuada, siempre tomando en cuenta la realidad de la empresa y partiendo del diagnóstico inicial realizado. Dicha planificación debe formalizarse en un “Plan anual de seguridad y salud en el trabajo” el cual incluye la organización del sistema, funciones y responsabilidades de los actores, los objetivos y metas, la planificación de actividades preventivas, entre otros.

### **Implementación y operación**

Incluye el desarrollo de todas las actividades planificadas, el control operacional, seguimiento a indicadores, control de registros, entre otros. Dentro de la implementación es muy importante la participación de todos los involucrados en el sistema: la alta dirección, los trabajadores, proveedores, visitantes y clientes.

### **Revisión y auditoría**

Se debe evaluar el desempeño del SGSST de manera periódica, a través de auditorías, inspecciones programadas y no programadas y revisiones por la dirección. Para realizar una correcta evaluación del SGSST, es necesario que se hayan definido de manera adecuada los objetivos y metas; éstos deben ser realistas y alineados a los objetivos estratégicos de la institución.

### **Acción para la mejora continua**

Producto de las revisiones, deben establecerse acciones correctivas, preventivas y de mejora, a efectos de asegurar la mejora continua del SGSST.

Para la implantación del SGSST, se utilizarán herramientas de ingeniería que servirán como apoyo para el desarrollo de las actividades en cada de una de las etapas del proceso. Las definiciones de algunas herramientas se mencionan a continuación:

### **Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales (IPERC)**

La matriz IPERC es una herramienta utilizada para determinar los niveles de riesgo por actividad o proceso y tiene el objetivo de priorizar el establecimiento de



medidas de control para mitigar y controlar los riesgos existentes. Involucra actividades para localizar y reconocer peligros, evaluar el nivel, grado y gravedad de los mismos y tomar decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos.

### **Mapa de riesgos laborales**

Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y riesgos significativos de las instalaciones por cada área de trabajo. Además, muestra los Equipos de Protección Personal (EPP) que deben ser utilizados por los trabajadores de acuerdo a cada riesgo identificado.

### **Plan anual de seguridad y salud en el trabajo**

El Plan anual de SST, entre otras cosas, contiene: los resultados de la línea de base del SGSST, los resultados de la línea base del SGSST, la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos y metas de seguridad y salud, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los lineamientos para la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, la organización y responsabilidades del sistema, los lineamientos para las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, los lineamientos para las inspecciones de SST, el alcance de la gestión de salud ocupacional, el alcance de la gestión de clientes, subcontratos y proveedores, alcances del plan de contingencias, plan de auditorías, estadísticas de SST y el presupuesto y programación de las actividades de SST.

### **Plan de contingencia**

A manera de “Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos” (Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012).

### **Indicadores de gestión**

Son importantes en la etapa de revisión del desempeño del sistema. Los indicadores se utilizan como herramienta para la medición del rendimiento en seguridad y el logro de los objetivos; asimismo, permiten evidenciar si el esfuerzo invertido, los

recursos y los sistemas de gestión mismos producen los resultados esperados. Para fines del estudio se utilizarán indicadores de insumos, de procesos, de eficiencia y de eficacia.

### **Plano de evacuación**

Representación gráfica de las instalaciones, en la cual se definen las rutas para facilitar la salida de las personas en caso de emergencia.

### **Plano de señalización**

Representación gráfica de las instalaciones, en la cual se muestran los equipos de seguridad y las zonas seguras que se deberán utilizar y tener en cuenta en casos de emergencia.

### **Monitoreos de higiene industrial**

Son evaluaciones orientadas a medir y/o revisar elementos considerados como factores de riesgos laborales, a fin de determinar si sus valores se encuentran dentro de los límites máximos permisibles, de manera que se controle que los trabajadores expuestos a dichos factores no sufran accidentes ni enfermedades ocupacionales.

# **CAPÍTULO II: ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA EMPRESA Y SELECCIÓN DEL SISTEMA A SER MEJORADO**

## **2.1 Análisis externo de la empresa**

### **2.1.1 Análisis del entorno global**

La industria de la seguridad privada en el mundo ha venido creciendo y mejorando en la última década en términos de regulación normativa, formalización de empresas, incremento del número de empresas, empleabilidad, calidad en el servicio, entre otros.

Este crecimiento no siempre estuvo directamente relacionado al incremento de los niveles de inseguridad y criminalidad, sino que también influyeron factores como el crecimiento y/o sostenibilidad económica en muchos países y en la percepción de necesidad de protección y seguridad de la clase media emergente. Según un estudio realizado por la United Nations Regional Centre for Peace, Disarmament and Development in Latin America and the Caribbean y el Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (UNLIREC y DCAF, 2016), no se encontró ninguna relación estadística entre el crecimiento de la industria de la seguridad privada y el incremento del crimen y los homicidios en Argentina, pero hubo una relación directa con la mejora económica del país: 80% de la tasa de empleabilidad en el sector se puede explicar con el incremento del Producto Bruto Interno (PBI) per cápita. En otros países, como Colombia, Brazil y Chile, los niveles de criminalidad se mantuvieron o bajaron, mientras que el sector de la seguridad privada mantuvo un crecimiento constante.

Para tener una idea de la facturación anual del sector, de acuerdo a la información disponible de la Sociedad Nacional de Industrias “el mercado mundial de la seguridad privada tuvo en el año 2012 un valor aproximado de 105 000 millones de dólares, con una tasa de crecimiento anual promedio del 7 al 8%” (Leturia et al., 2016).

Asimismo, en Europa, según las estadísticas publicadas por la Confederación Europea de Servicios de Seguridad (CoESS), en un estudio realizado sobre 28 estados miembros de la Unión Europea y 06 países europeos adicionales (Confederation of

European Security Services, 2015), la facturación anual del sector de la seguridad privada alcanzó los 40 620 millones de euros aproximadamente y se registraron 44 811 empresas.

Por otro lado, en el año 2013, dicha Confederación realizó un estudio que provee un amplio panorama comparativo de la organización de la seguridad privada en 34 países europeos, en los que se revisaron aspectos económicos, legales, sociales, acuerdos colectivos de trabajo, competencias de los agentes de seguridad, regulación en armas, entre otros.

Dentro de los aspectos económicos se encontró que, en Europa, el sector de la seguridad privada se encuentra concentrado en pocas empresas; según se indica, aproximadamente el 52,93% del mercado en cada país se encuentra centralizado en 3 empresas principales. En total, se registraron 2 017 313 agentes privados de seguridad con una edad promedio de 36 años. Asimismo, el 79,5% de los clientes pertenecen al sector privado, mientras que el 19,5% son clientes públicos.

Dentro de los aspectos legales, se encontró que en el 94% de los casos, la licencia para las empresas de servicios de seguridad privada es obligatoria por ley y que en el 79,41% el sector de la seguridad privada tiene un marco regulatorio específico.

Del resultado de la investigación también se puede concluir que la gran mayoría de países tiene establecidos dentro de sus acuerdos colectivos de trabajo y en sus normas mandatorias, estándares de seguridad y salud en el trabajo para las empresas. Asimismo, entre otros requisitos, solicitan que los agentes de seguridad para poder obtener una licencia, cuenten con un certificado para uso de armas vigente, carezcan de antecedentes criminales y presenten un certificado médico que incluya examen físico y mental. Además, definen como una de las principales competencias de los agentes de seguridad, la correcta aplicación de las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Es importante mencionar que los servicios de vigilancia se están volviendo cada vez más usados por las empresas emergentes y maduras. Las funciones de seguridad, que anteriormente se llevaban a cabo directamente por las autoridades del estado, frecuentemente se tercerizan con una empresa especializada. Es así que los compradores se encuentran en la posición de seleccionar proveedores de servicios de seguridad, evaluando siempre calidad y precio. La identificación del mejor proveedor depende de aspectos relacionados con el tipo de servicio que se requiera, la experiencia de compra del solicitante y sus medios de financiamiento.

En Europa, ya se han elaborado guías dirigidas al comprador de servicios de seguridad privada que tienen el objetivo de ayudar a los compradores en sus procesos de licitación, destacando los beneficios de elegir a proveedores de calidad y explican por qué es importante la calidad en el servicio de seguridad privada para el cliente.

En las mencionadas guías, dentro de los aspectos de un buen proveedor destaca: “Un buen historial de salud y seguridad ocupacional y la disponibilidad de apoyo para los vigilantes convertidos en víctimas de ataques (violentos) u otros incidentes muestra una buena política de salud y seguridad de la empresa licitadora. Esto a su vez se refleja a menudo en menores tasas de absentismo y en un personal más motivado. Los servicios de seguridad privada de calidad incluyen un plan de formación para el personal, buenas condiciones laborales y respeto de los convenios colectivos, derecho laboral, plan de salud y seguridad, código interno de conducta, etc.” (“La compra de servicios de seguridad privada de calidad”, Confederación Europea de Servicios de Seguridad [CoESS], 2014).

Es importante mencionar que los países europeos (como por ejemplo España o Alemania) cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud mucho más desarrollado que el nuestro, por lo que, inclusive, han desarrollado una serie de herramientas para evaluar los riesgos para la salud y seguridad, las cuales son sugeridas para evaluar la capacidad de las empresas que brindan servicios de seguridad privada.

En lo que compete a la realidad peruana, se registró un crecimiento que se ha visto reflejado en el aumento sustancial de empresas de seguridad existentes en el mercado. Este crecimiento se explica también por la alta inseguridad y delincuencia que vive nuestro país, de acuerdo al trabajo del Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP, 2014) señaló que el 30,6 % de los 4 ciudadanos peruanos ha sido víctima de por lo menos un acto delictual en el año 2014, siendo el Perú el país de América Latina con mayor tasa de víctimas de delincuencia.

Es así que al año 2016 existían más de 77 000 vigilantes registrados formalmente, sin considerar los que pudieran estar laborando en la total informalidad. Según estos datos, queda en evidencia que esta actividad le ha consolidado en el país como una de las principales fuentes de empleo. A la fecha, se encuentran registradas más de 1 000 empresas de prestación de servicios de vigilancia privadas, las cuales suman 1 848

incluidas sus sucursales; el 50% de las empresas concentran su operación en el departamento de Lima (SUCAMEC, 2016).

Asimismo, la publicación de la Ley N° 29783 y la presión fiscalizadora de la SUNAFIL viene haciendo que las empresas empiecen a cumplir con su deber de prevención y protección de sus trabajadores.

Uno de los factores que motivó la incorporación al marco legal peruano de una normativa que exija estándares de seguridad y salud en las operaciones fue la firma del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos (que comúnmente es llamado Tratado de Libre Comercio – TLC). Este acuerdo conllevó a que los proveedores nacionales se rijan a ciertas exigencias que ya contemplaba el mercado global para que puedan acceder a nuevos socios comerciales.

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (2013):

En el mundo cada día mueren 6 300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.

El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año (sección de seguridad y salud en el trabajo, párr. 3).

Un mal manejo en la prevención de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo implican que los empleadores deban enfrentar costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo y elevadas primas de seguro, a causa de accidentes y enfermedades en relación con el trabajo.

Países como España, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tal como se ha mencionado en párrafos precedentes, ha elaborado varios instrumentos, normativas y guías técnicas para regular el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos documentos sirven como herramientas para la implementación y control de Sistemas de gestión en otros países.

En Sudamérica, países como Brasil, Colombia y Chile han desarrollado Sistemas generales de riesgos laborales siguiendo los lineamientos europeos. Asimismo, dentro de

sus sistemas contemplan la figura de empresas administradoras de riesgos laborales, quienes son encargadas de prevenir, atender y proteger a los trabajadores de las empresas de los efectos causados por accidentes y enfermedades ocurridas en el desarrollo de su trabajo.

En el Congreso de Prevención de Riesgos Laborales realizado en Lima en el año 2016, Norman Mejía, consultor del Banco Interamericano de Desarrollo, hizo mención sobre las cifras que tiene la región y el Perú sobre la tasa de fatalidad laboral, que comprende los muertos por accidentes de trabajo y enfermedades laborales:

“Si nos comparamos con Norteamérica, Europa y Japón, ellos tienen una tasa de fatalidad de 3,5%, Sudamérica está en 13,5% y continentes como Asia y África están en un 20%, 21,3%. El caso de Norteamérica, Europa y Japón tienen tres veces menos que los casos que tenemos aquí en Sudamérica. A nivel de la región, Colombia tiene una tasa de fatalidad de 6,9% y Perú está entre un 13,5% y 13,8%, por lo que es considerado un nivel crítico” (Perú sale ‘jalado’ en sus cifras sobre fatalidad laboral, 2016).

De acuerdo a estas estadísticas, queda claro que el Perú aún tiene mucho madurar en tema de riesgos laborales, principalmente en la concientización y labor de prevención de los empleadores. Para esto, es importante tomar como referencia el trabajo realizado en países europeos como Alemania y España, y países sudamericanos con realidades más cercanas a la nuestra como Chile y Colombia.

### **Impacto causado por el COVID-19**

La pandemia por COVID-19 viene afectando dramáticamente a la población y a la economía mundial. A la fecha de elaboración del presente documento, según la Organización mundial de la salud, el coronavirus ha causado más de un millón de muertos a nivel mundial y más de 37 millones de contagios. En el Perú, de acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA), son más de 33 000 fallecidos por COVID-19, cifra que sigue en aumento.

Por otro lado, de acuerdo a lo indicado en una publicación de la OIT relacionada al panorama laboral en tiempos de COVID-19, la pandemia ha generado en América Latina y el Caribe una recesión económica de una magnitud y extensión sin precedentes. El Fondo Monetario Internacional (FMI) estimó para 2020 una contracción del PIB regional de -9,4%. América Latina y el Caribe constituyen la región más afectada a nivel mundial en términos de horas trabajadas y de ingresos laborales. Durante los tres

primeros trimestres del 2020, la reducción estimada de las horas fue del orden del 20,9%, mientras que los ingresos por trabajo se contrajeron en 19,3%. Los impactos laborales más significativos en ocupación, desocupación y participación económica se han observado durante el segundo trimestre. Las horas perdidas en esos meses alcanzó al 33,5%. En conjunto, en los nueve países para los cuales se cuenta con información para el primer semestre de 2020 (que representan alrededor del 80% del empleo total de la región), 34 millones de trabajadores perdieron su puesto de trabajo (OIT, 2020).

Definitivamente la crisis generada estaría incrementando los niveles de desigualdad social, aun cuando los países han realizado grandes esfuerzos por implementar políticas orientadas a sostener el empleo y los ingresos, buscando ayudar a la población más vulnerable. La intervención temprana de los gobiernos en formular estrategias que apunten a la recuperación de las economías será clave, así como en fortalecer la institucionalidad laboral a través de políticas activas del mercado de trabajo.

Resulta muy relevante indicar que dentro de la estrategia de recuperación del empleo se debe poner claro énfasis en la seguridad y salud en el trabajo, puntualmente en la prevención de riesgos biológicos provocados por el COVID-19. Ahora más que nunca, la seguridad laboral es lo que permitirá un regreso seguro y saludable a las actividades.

Es importante mencionar también que los riesgos psicosociales también han tomado mayor relevancia producto de esta coyuntura, por ejemplo, en los casos de personas afectadas con síndromes post traumáticos, en personas con miedo a salir de casa (el llamado “síndrome de la cabaña”), en los sectores en que el teletrabajo se ha intensificado y en muchos casos se han distorsionado los horarios de trabajo invadiendo el ámbito personal y familiar, entre otros.

En el Perú, el día lunes 16 de marzo del año 2020 se inició la cuarentena establecida por el gobierno peruano para minimizar el impacto en la salud de la población de la pandemia generada por el COVID-19.

Ello implicó la paralización de las actividades económicas y laborales presenciales, con excepción de los servicios esenciales como, entre otros, los de seguridad privada, sector que también se ha visto afectado a nivel comercial debido al cierre de actividades empresariales y locales de sus clientes. Sin embargo, en la reactivación económica, las empresas de seguridad privada están jugando un rol más que importante.



Los nuevos cometidos de las empresas de seguridad privada ahora también se centran en asegurar la salud de las personas en los establecimientos, controlar aforos, verificar el correcto uso de la mascarilla o tomar la temperatura; por tanto, lo positivo de la crisis es que el trabajo de los agentes de seguridad se ve más reconocido y además, invita al sector a reinventarse con mayor tecnología y capacitación.

### **2.1.2. Análisis del entorno competitivo y del mercado**

Para analizar el entorno competitivo se empleó el modelo de las cinco fuerzas del sector de Michael Porter.

#### **Amenaza de ingreso de potenciales competidores**

Existen barreras de entrada que se tienen que tomar en consideración para decidir ingresar a competir en el rubro de la seguridad privada. Las principales dificultades de ingreso son:

- Las empresas de intermediación laboral deben acreditar un capital social suscrito y pagado mayor a cuarenta y cinco unidades impositivas tributarias.
- Las empresas prestadoras de servicios que suscriben contratos de intermediación laboral, mediante una fianza deberán garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados.
- La empresa de seguridad debe tramitar las licencias empresariales de uso a favor de sus agentes de seguridad e implementar la infraestructura adecuada para el resguardo y cuidado de estas (SUCAMEC, 2016).
- Debe contratar un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) para sus trabajadores.
- Los permisos de trabajo son sectoriales; es decir, se tienen que solicitar para la zona donde está brindando el servicio.

Es importante mencionar también que en el sector existen empresas reconocidas con marcas posicionadas, las cuales cuentan con varios años de experiencia en el rubro, lo cual es un factor importante principalmente para los clientes grandes, quienes cuentan con gran capacidad adquisitiva y requieren un servicio integral más especializado y con apoyo tecnológico. Por lo demás, la oferta del servicio entre la competencia no es muy diferenciada y la imitación de los procesos es medianamente compleja. Tomando en

cuenta estos factores y según el resultado de la tabla 2.1, se determinó que la amenaza de ingreso de competidores potenciales es media-alta. En dicha tabla se detallan todas las barreras de ingreso analizadas.

**Tabla 2.1**

*Amenaza de ingreso de potenciales competidores*

AMENAZA DE INGRESO DE POTENCIALES COMPETIDORES	Sector muy atractivo	←-----→					Sector muy poco atractivo
	Bajas barreras de ingreso	←-----→					Altas Barreras de ingreso
Barreras de ingreso	Dimensión	1	2	3	4	5	Dimensión
Diferenciación del servicio	Baja		x				Alta
Identificación de marca	Baja			x			Alta
Requisito de capital	Bajo			x			Alto
Imitación del proceso	Fácil			x			Difícil
Regulación gubernamental restrictiva	Baja				x		Alta
Efecto de experiencia	No importante				x		Muy importante
Uso de tecnologías	Simple			x			Compleja y alta
<b>Sumatoria total</b>		0	2	12	8	0	<b>22</b>
<b>Grado de atractividad (GA) Suma total /(# características x 5)</b>							<b>0,63</b>
<b>Poder de la fuerza (PF) (1-GA)</b>							<b>0,37</b>

### **Poder de negociación de los clientes**

Tal como se mencionó, al cierre del 2016 se contaba con más de 1 000 empresas prestadoras de servicios de seguridad privada formales en todo el Perú, del cual el 50% se encuentran en el departamento de Lima. Aunque en cantidades bastante menores, la existencia de empresas de seguridad se registra en todos los departamentos del país, siendo los principales La Libertad con un 8,2% y Ancash con un 5,0 % (SUCAMEC, 2016). Asimismo, es importante mencionar que más de la mitad de empresas en el Perú aumentaron sus gastos en seguridad en los últimos 5 años por el incremento de los niveles de la delincuencia, robos y secuestros.

Actualmente, SSI brinda servicios a una cartera de 40 clientes de distintos sectores productivos, principalmente en la ciudad de Lima. Entre los más importantes se encuentran Ajeper S.A. y JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.

Uno de los factores que más valora el cliente es la confianza que pueda generar el proveedor, la cual se ve reflejada en el nivel de capacitación de sus agentes de seguridad y en los años que pueda tener la compañía en el mercado.

Asimismo, en los últimos años, los clientes de SSI le vienen solicitando una serie de requerimientos relacionados a cumplimiento de estándares de seguridad y calidad, los cuales debe acreditar periódicamente.

Ahora bien, el gran número de empresas certificadas que brindan el mismo servicio con características similares hace que el poder de negociación de los clientes sea alto. Dentro del mercado nacional podemos encontrar diferentes empresas con experiencia en el rubro y que ofrecen diferentes precios. De esta manera, los clientes pueden elegir la calidad y precio que mejor se ajusten a sus intereses.

Respecto a la información de los compradores sobre al sector es medianamente baja, pues principalmente toman contacto con proveedores por referencias.

Por lo descrito, los compradores tienen un poder de negociación medio-alto. En la tabla 2.2 se detallan las características analizadas y el resultado obtenido.

**Tabla 2.2**

*Poder de negociación de los clientes*

PODER DE NEGOCIACION DE LOS CLIENTES	Sector muy poco atractivo	←-----→					Sector muy atractivo
	Alto poder de negociación	←-----→					Bajo poder de negociación
<b>Características existentes</b>	<b>Dimensión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Dimensión</b>
Cantidad de compradores	Pocos				x		Muchos
Concentración de compradores	Alta				x		Baja
Identificación de marca	Baja			x			Alta
Información de los compradores respecto del sector	Alta			x			Baja
Costo de cambio de los compradores	Bajo	x					Alto
<b>Sumatoria total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
<b>Grado de atraktividad (GA)</b>	<b>Suma total /(# características x 5)</b>						<b>0,60</b>
<b>Poder de la fuerza (PF)</b>	<b>(1-GA)</b>						<b>0,40</b>

### **Amenaza de productos y servicios sustitutos**

No existen productos ni servicios sustitutos. Las cámaras, alarmas y otros equipos similares de seguridad son productos complementarios que tienen que ser monitoreados constantemente. Dicha labor de monitoreo es parte del servicio brindado por SSI a sus clientes.

## **Poder de negociación de los proveedores**

Los proveedores de armas de fuego, equipos de seguridad, equipos de protección personal, entre otros, son numerosos en el mercado. Los canales de distribución generan facilidad de adquisición en diferentes puntos de venta a nivel nacional.

Por lo tanto, la compañía no presenta dificultad alguna al requerir cualquier tipo de producto/suministro cuando el stock lo requiera. Asimismo, cambiar de proveedor no genera costos adicionales a la empresa, puesto que no se manejan contratos permanentes para suministro, sino únicamente se trabajan con órdenes de compra.

Por otro lado, la posibilidad de que un proveedor se integre hacia adelante es media, pues se debe tomar en cuenta las barreras de ingreso indicadas en el primer punto del análisis.

En la tabla 2.3 se detalla la relación de empresas que suministraron distintos productos a SSI durante el 2017.

**Tabla 2.3**

*Relación de proveedores de SSI*

<b>Razón social</b>	<b>RUC</b>	<b>Producto / Servicio brindado</b>
Distribuidora Tucán S.R.L.	20502267273	Materiales de oficina
Marco Palominno Ballesteros	10075373886	Imprenta
Confecciones Marcomax S.R.L.	20548120510	Uniformes
CB Consulting & Business S.A:C.	20543244644	Pruebas toxicológicas
Armaq S.A.	20108022702	Municiones
Caddin S.A.C.	20109709116	Armas
Primatech S.A.C.	20518297946	Soporte técnico
Firepec E.I.R.L.	20477964584	Extinguidores, paneles
Sodimac Perú S.A.	20389230724	Equipos de protección personal
Homecenters Peruanos S.A.	20536557858	Equipos de protección personal
Maestro Peru S.A.	20112273922	Equipos de protección personal
Mera Representaciones S.A.C.	20109895319	Chalecos antibalas

Como resultado obtenemos que el poder de negociación de los proveedores es bajo. En la tabla 2.4 se detalla el análisis realizado.

**Tabla 2.4***Poder de negociación de los proveedores*

PODER DE NEGOCIACION DE LOS PROVEEDORES	Sector muy poco atractivo	←-----→					Sector muy atractivo
	Alto poder de negociación	←-----→					Bajo poder de negociación
Características existentes	Dimensión	1	2	3	4	5	Dimensión
Cantidad de proveedores	Pocos				x		Muchos
Concentración de proveedores	Alta					x	Baja
Información de los proveedores respecto al sector	Alta		x				Baja
Costo de cambio de proveedor	Alto				x		Bajo
Amenaza de integración hacia adelante por parte de los proveedores	Alto			x			Baja
<b>Sumatoria total</b>		0	2	3	8	5	<b>18</b>
<b>Grado de atraktividad (GA) Suma total /(# características x 5)</b>							<b>0,72</b>
<b>Poder de la fuerza (PF) (1-GA)</b>							<b>0,28</b>

**Rivalidad entre competidores**

Existen un gran número de competidores actualmente en el mercado. Asimismo, el precio es un factor crítico de decisión para los clientes, debido al ingreso constante de competidores.

La demanda de empresas por servicios de seguridad y vigilancia sigue creciendo a nivel nacional debido al constante crecimiento económico y a la inseguridad registrada en nuestro país en los últimos años. Los servicios son requeridos por pequeñas, medianas y grandes empresas.

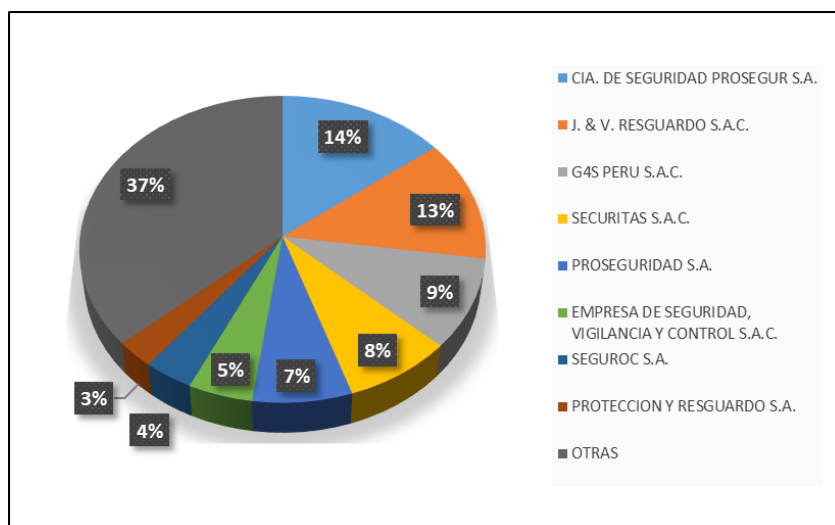
La competencia mayormente está basada en el precio y la calidad del servicio de acuerdo a lo mencionado líneas arriba.

Respecto a la facturación de las empresas del sector, la líder en el 2016 fue Compañía de Seguridad Prosegur S.A., facturando hasta 469 millones de soles. SSI se ubicó en la posición número 52 del ránking, con una facturación anual aproximada de 9 millones de soles en el año 2016.

En cuanto a la participación en el mercado, las ocho principales empresas del mercado concentran el 63% de la facturación. Ver detalle en la figura 2.1.

**Figura 2.1**

*Participación en el mercado de las empresas de seguridad privada del Perú del año 2016*



Nota. De Perú Top, 2016.

Según la facturación anual de la empresa, SSI presenta una participación de mercado de aproximadamente 0,28%.

Es evidente que SSI no compete con las empresas grandes del sector, sino más bien busca captar pequeñas y medianas empresas del mercado que busquen servicios de seguridad de confianza a un precio no tan elevado. En este sector, el cual sigue considerablemente debido a la inseguridad ciudadana y no es estacional, compete con proveedores de servicios de seguridad medianos y pequeños.

Por otro lado, es importante mencionar que las empresas que brindan este servicio cuentan con costos fijos como alquiler de local, remuneraciones del personal administrativo y costos operativos como la compra de EPP's y armas.

Las barreras de salida del negocio constituirían el pago de las indemnizaciones y/o liquidaciones del personal y el cumplimiento de los contratos con los clientes, en caso opte por cerrar las operaciones.

Finalmente, de acuerdo con los factores analizados, determinamos que la rivalidad entre competidores existentes es media y que el sector y modelo de negocio sería atractivo siempre y cuando la empresa cumpla con las exigencias del mercado, de manera que tenga mayor competitividad. Ver tabla 2.5.

**Tabla 2.5***Rivalidad entre competidores existentes*

RIVALIDAD ENTRE LOS COMPETIDORES	Sector muy poco atractivo	←-----→					Sector muy atractivo
	Alta rivalidad	←-----→					Baja rivalidad
Características existentes	Dimensión	1	2	3	4	5	Dimensión
Crecimiento del sector	Bajo				x		Alto
Diferenciación del servicio	Bajo	x					Alto
Cantidad de competidores	Alta	x					Baja
Barreras de salida	Altas		x				Bajas
Costos fijos	Altos		x				Bajos
Estacionalidad	Alta					x	Baja
<b>Sumatoria total</b>		2	4	0	4	5	<b>21</b>
<b>Grado de atractividad (GA)</b>	<b>Suma total / (# características x 5)</b>						<b>0,50</b>
<b>Poder de la fuerza (PF)</b>	<b>(1-GA)</b>						<b>0,50</b>

En resumen, el análisis de las cinco fuerzas del sector se muestra en la tabla 2.6.

**Tabla 2.6***Resultado de la evaluación de las cinco fuerzas competitivas*

Fuerza del sector	Clasificación
Poder de negociación de los clientes	Medio - alto
Poder de negociación de proveedores	Bajo
Rivalidad entre competidores	Medio
Nuevos competidores	Medio - alto
Servicios sustitutos	Bajo

### 2.1.3. Identificación y evaluación de las oportunidades y amenazas del entorno

Según el análisis realizado, además de entrevistas a los funcionarios de la empresa, se identificaron los factores externos más representativos, los cuales se detallan a continuación:

#### Oportunidades

- Crecimiento del mercado en lima y provincias.

- Desarrollo de herramientas tecnológicas para ampliar el servicio de seguridad brindado.
- Obtención de certificaciones como OHSAS 18001 y ISO 9001-2015 para lograr diferenciación de la competencia.

### **Amenazas**

- Ingreso de nuevas empresas con precios bajos.
- Fortalecimiento de las empresas que tienen mayor participación de mercado.
- Disposición de normativas nacionales que afecten la gestión de la empresa.
- Fiscalización de la SUNAFIL.
- El aumento de la delincuencia y la falta de control ineficiente del estado contra la inseguridad nacional puede complicar la labor de protección de empresas.
- Adecuación rápida de la competencia a las exigencias legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y promoción de su cumplimiento.
- Aumento del sueldo mínimo a nivel nacional.
- Rebrote del COVID-19 que ponga en riesgo la continuidad del negocio debido a la disminución de clientes o contagios del personal.

Del análisis se puede concluir que quienes estén interesados en ingresar a la industria de la seguridad privada deben contar con suficiente capital económico, cumplir con toda la regulación normativa vigente en el Perú, contando con sistemas de gestión que ayuden a hacer más eficientes sus procesos, a diferenciarse de la competencia y ayuden a cumplir los requisitos de los clientes para la contratación de servicios, entre otros. Asimismo, es importante indicar que los factores que afectan la decisión de los clientes están basados en el precio y la calidad, habiendo bastante competencia actualmente en el mercado nacional; sin embargo, el sector y su demanda ha venido creciendo, pero debe contemplarse también un posible rebrote de personas contagiadas por COVID-19 según lo anunciado por las autoridades peruanas, por lo que el esfuerzo de las empresas en la aplicación de las medidas de prevención es vital para asegurar la continuidad de los negocios.



## 2.2 Análisis interno de la empresa

### 2.2.1. Análisis del direccionamiento estratégico: Visión, misión y objetivos organizacionales

La misión y visión establecidas por la empresa se mencionan a continuación:

**Misión:** “Contribuir a elevar los estándares de operación de nuestros clientes, proporcionando servicios de seguridad y vigilancia de gran calidad, a través de la continua capacitación y fidelización de nuestros colaboradores, operando de acuerdo con las leyes peruanas y a las mejores prácticas empresariales.” (SSI S.A.C., Año 2016).

**Visión:** “SSI es una empresa en crecimiento, sólida, con buena práctica empresarial y preparada para afrontar los desafíos del mercado. Se encuentra empeñada en proporcionar a sus empleados las mejores oportunidades de desarrollo y crecimiento personal. SSI busca anticiparse siempre a los requerimientos de sus clientes y superar sus expectativas, aportando servicios de seguridad personalizados y con gran valor agregado.” (SSI S.A.C., Año 2016)

La misión que ha definido la empresa establece un concepto muy amplio de los beneficios que generan los servicios que ofrece a sus clientes, los cuales deberían ser más específicos a fin de que sean más “tangibles” y realistas, además de que en su alcance debería mencionar también lo que ofrece a la sociedad y a sus accionistas. Asimismo, la misión no es congruente con la realidad, puesto que actualmente no cumple con las normas peruanas aplicables a seguridad y salud en el trabajo.

La visión de la empresa no se encuentra bien definida, pues solo menciona que es una empresa en crecimiento e indica la forma en que atiende y supera las necesidades de sus clientes, lo cual debería ser parte de la misión que ha establecido. En la visión de la empresa no se menciona hacia dónde se dirige ni cómo quiere verse reflejada en el mercado a largo plazo, es decir, no se puede apreciar objetivos de largo ni corto plazo, ni el mercado al que atiende.

Asimismo, uno de los puntos importantes a resaltar es que, SSI indica en su visión que busca afrontar a los desafíos del mercado respaldándose en el desarrollo y crecimiento personal (y profesional) de sus trabajadores, a efectos de brindar un servicio personalizado y de calidad a sus clientes; en ese sentido, es imprescindible que sus colaboradores se encuentren siempre en el más alto grado de bienestar físico y mental, libres de accidentes de trabajo y enfermedades, a fin de que puedan desarrollar sus

funciones de manera eficiente y sin interrupciones. Así también, menciona las buenas prácticas empresariales y su empeño por superar las expectativas de sus clientes.

Ahora bien, una de las expectativas de las empresas que requieren servicios de seguridad, es que el proveedor cuente con un SGSST implementado, principalmente con el fin de protegerse ante un eventual accidente de trabajo que pudiera sufrir uno de los trabajadores del proveedor, por el cual la empresa principal podría considerarse como responsable solidaria; esto último se vuelve sumamente importante sobre todo cuando se trata de actividades de alto riesgo.

Por otro lado, la empresa no ha definido formalmente sus objetivos organizacionales; sin embargo, en entrevista a su gerente general, éste indicó que sus objetivos se basan en:

- Lograr posicionarse entre las principales empresas de seguridad y vigilancia en el mercado nacional.
- Lograr la fidelización de nuestros clientes brindando un servicio personalizado y de calidad, superando sus expectativas.
- Mantener un buen clima laboral y gran motivación en sus trabajadores; además, estar considerada dentro de las empresas ideales para trabajar en el Perú.

Finalmente, concluimos que la empresa debe reformular su misión y visión, preocuparse por que sus acciones y estrategias se desarrollen en base a lo establecido en éstas, y definir hacia dónde quiere llegar o en qué mercado quiere posicionarse en un corto o mediano plazo. Asimismo, queda claro que el cuidado, crecimiento y desarrollo de su personal es muy importante para SSI; en ese sentido, la implantación de un SGSST estará totalmente alineado a los objetivos de la organización.

A continuación, se propone una nueva misión y visión para la institución:

- **Misión propuesta:** “Proteger los intereses y elevar los estándares de operación generando valor para nuestros clientes, sociedad y accionistas, proporcionando servicios de seguridad y vigilancia de gran calidad, superando las expectativas de nuestros clientes y operando de acuerdo con las leyes peruanas y a las mejores prácticas empresariales.”
- **Visión propuesta:** “Ser la empresa referente del mercado nacional en seguridad, con el fin de brindar confianza y tranquilidad a nuestros clientes,

considerando a nuestros colaboradores como pilar fundamental para el logro de nuestros objetivos”

### **2.2.2. Análisis de la organización y estructura organizacional**

SSI cuenta con una organización dirigida por un Directorio y gerenciada por un Gerente general, un Jefe de Operaciones y un Gerente de Administración, después se encuentran los supervisores y demás trabajadores.

Es importante señalar que actualmente SSI no cuenta con un área ni un encargado de SST, es decir, no existe un responsable directo. Adicionalmente, todas las actividades de SST según lo indicado por el Gerente General están distribuidas a cada área, es decir, cada Jefe o Supervisor tiene el encargo (no formalizado) de hacer cumplir los lineamientos de SST dentro de su alcance. Por otro lado, en el organigrama de la empresa no se contempla al Comité de SST, el cual, según la Ley 29783, tiene funciones y responsabilidades definidas dentro del SGSST de la institución, las cuales a la fecha no son cumplidas por sus miembros.

El médico ocupacional de la empresa define el protocolo de exámenes médicos y cumple con entregar los resultados de los exámenes a los trabajadores. Dicho médico es contratado a través de una empresa tercera.

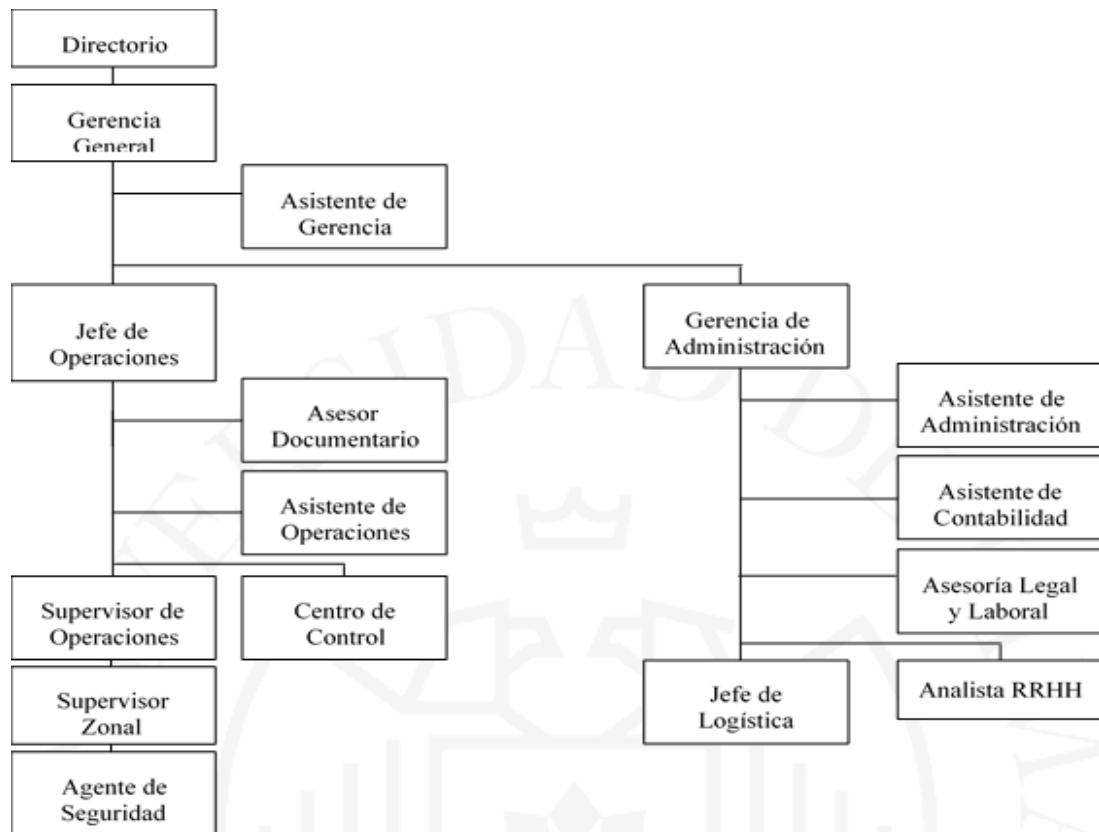
Todo el personal administrativo, los cuales suman aproximadamente 30 colaboradores, trabaja en la sede principal de SSI y el personal operativo está conformado principalmente por los agentes de seguridad, los cuales se encuentran destacados en cada una de las empresas clientes. Al 31 de diciembre del 2019 los trabajadores suman 230. Los supervisores de los agentes realizan funciones administrativas en la sede principal y también operativas cuando visitan a los agentes destacados.

La actual estructura organizacional de la empresa SSI se muestra en la figura 2.2.

La institución actualmente no cuenta con un manual de organización y funciones; sin embargo, se pudieron recoger las funciones de cada puesto de trabajo en las entrevistas sostenidas con la Gerencia General. Las principales funciones de cada puesto se detallan a continuación:

**Figura 2.2**

*Organigrama – SSI S.A.C.*



### **Directorio**

- Conocer y cumplir con las políticas internas de SSI.
- Evaluar mensualmente el cumplimiento de los planes de negocios.
- Apoyar en las visitas a clientes estratégicos.
- Supervisar la satisfacción de los clientes con el servicio brindado por la Empresa.
- Orientar en el cumplimiento de los lineamientos estratégicos en las distintas unidades de negocios.
- Apoyar en labores comerciales.

### **Gerente general**

- Planear, organizar, controlar, dirigir y evaluar los resultados de la gestión administrativa, comercial, financiera y operativa de la empresa, así como el desarrollo de proyectos para ampliar el mercado de nuevos clientes.

### **Asistente de gerencia**

- Asistir las funciones de la gerencia general. Elaboración de los documentos como cartas, informes, etc.

### **Jefe de operaciones**

- Supervisar la operación general de la empresa, verificando el cumplimiento de todos los compromisos ante los clientes y ante las entidades supervisoras y certificadoras.
- Realizar el control y almacenamiento de armas y municiones.

### **Asesor documentario**

- Ejecutar distribución externa de la correspondencia
- Ordenar la documentación administrativa para el reparto
- Desarrollar otras funciones que le asigne la gerencia administrativa

### **Asistente de operaciones**

- Apoyo directo al jefe de operaciones en las labores diarias.

### **Supervisor de operaciones**

- Controlar la labor de todos los supervisores, asignando de manera eficiente las zonas de supervisión, programación.
- Controlar el abastecimiento y mantenimiento de los equipos de protección personal y herramientas de trabajo.

### **Centro de control**

- Elaborar los trabajos programados por la jefatura de operaciones, atención de la puerta de la oficina y recepción de documentos.

### **Supervisor zonal**

- Orientar el trabajo de supervisión, en el control, asesoramiento y capacitación, para el desempeño óptimo de los agentes en el cumplimiento de sus funciones

para satisfacción de nuestros clientes y coordinar con los administradores de cada institución.

- Entrega y recojo de armas y municiones a los agentes de seguridad para mantenimiento y/o baja y/o recambio.

### **Agente de seguridad**

- Controlar el ingreso de personas no autorizadas a las instalaciones bajo su cuidado.
- Controlar el retiro e ingreso de bienes, productos o vehículos.
- Brindar seguridad a los ejecutivos y funcionarios de las empresas usuarias.
- Controlar el ingreso y salida del personal administrativo, así como el de empleados y obreros.
- No permitir la permanencia de personas ajenas al servicio de vigilancia en las garitas de control, salvo las personas autorizadas por su cargo dentro de la unidad.
- No permitir bajo ningún motivo la permanencia de herramientas, prendas de vestir u otros de trabajadores o contratistas, dentro del puesto de vigilancia o bajo el control de los vigilantes.
- No permitir la salida de los empleados y obreros de la unidad en horas de labores, salvo autorización escrita o verbal de las personas autorizadas.
- Comunicar a la PNP y a su superior inmediato cuando se produzcan hechos delictuosos.

### **Gerente de administración**

- Liderar la gestión administrativa de la empresa.
- Diseñar y cumplir los planes de gestión para un mediano y largo plazo.
- Revisar y proponer proyectos de mejora, tendientes a optimizar la gestión administrativa y financiera para dar valor agregado a los procesos.
- Revisar y girar pagos de obligaciones tributarias, así como de proveedores y otros.
- Autorizar los pagos mensuales de remuneraciones.

### **Asistente de administración**

- Asistir las funciones de la gerencia de administración. Elaboración de los documentos como cartas, informes, etc.

### **Asistente de contabilidad externo**

- Planificar y coordinar las acciones de la gestión contable y tributaria para consolidar los estados financieros, atender requerimientos de las autoridades y apoyar a la gerencia administrativa (caja, tesorería, recursos humanos) manteniendo las mejoras prácticas contables.

### **Asesor legal externo**

- Defender los intereses y mantener el accionar de las actividades de la empresa acorde a los lineamientos de la normativa legal vigente.

### **Asesor laboral externo**

- Sugerir la aplicación de las normas relacionadas a derecho laboral, de la defensa de los intereses de la empresa ante el Ministerio de Trabajo y otros entes fiscalizadores.
- Participar del diseño de la estrategia laboral de la empresa.

### **Jefe de logística**

- Administrar, controlar, la logística y procesos de soporte de los servicios de seguridad que presta la empresa, así como proveer de los materiales e insumos para el servicio de vigilancia.

### **Analista de recursos humanos**

- Realizar los procesos de reclutamiento y selección.
- Supervisar el registro y declaración de los trabajadores respecto a convenios, contratos y pólizas de seguro en el portal del MTPE.
- Controlar y actualizar los archivos personales de los trabajadores.

- Elaborar los contratos (planilla, comercial, locación) y convenios (pre-profesionales y profesionales) y presentarlos ante el MTPE.
- Gestionar las capacitaciones internas y externas a solicitud de las gerencias.
- Elaborar y difundir de comunicaciones Institucionales.
- Coordinar actividades de SST.
- Otras relacionadas al puesto de trabajo.

### 2.2.3. Identificación y descripción general de los procesos claves

Para poder proponer una mejora del sistema de seguridad y salud, es primordial poder entender cómo desarrolla y relaciona actualmente SSI los procesos estratégicos, claves y de apoyo, de manera que nos permita identificar en qué aspectos podría mejorar la implantación de un SGSST. Con la información brindada por la empresa, se elaboró el mapa de proceso de la figura 2.3.

**Figura 2.3**

*Mapa de procesos de SSI*



Dentro de sus procesos estratégicos, se encuentran los siguientes:

#### Planeamiento estratégico

Este proceso consiste en planificar de manera adecuada las acciones que ejecutará la empresa buscando el logro de los objetivos estratégicos y de esta manera garantizar la



satisfacción de los clientes. El planeamiento estratégico es realizado por la Alta dirección y la Gerencia general.

### **Gestión de comunicaciones**

Este proceso consiste en la gestión eficaz de comunicación interna entre las diferentes áreas de la compañía y externa con los diferentes proveedores o clientes. Esta comunicación se manifiesta en la emisión y recepción de información que puede ser de forma verbal, escrita o electrónica. La importancia de este proceso radica en la necesidad de la institución de responder adecuadamente ante situaciones de emergencia por lo que la comunicación en las acciones que desarrollan antes, durante y después del evento son muy importantes.

### **Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Este proceso actualmente no es considerado como estratégico para SSI. Consiste en identificar, planificar y desarrollar todas las actividades de SST para el logro de los objetivos relacionados a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Este proceso se le ha encargado a la Analista de recursos humanos; sin embargo, no es especialista en el tema.

Dentro de la gestión de SST, es importante mencionar la labor que realiza la empresa respecto a los exámenes médicos ocupacionales: luego de un análisis cualitativo de riesgos y la elaboración de los protocolos médico-ocupacionales realizada por el médico ocupacional de la empresa, se realizan los exámenes médico-ocupacionales a todos los trabajadores. La programación es realizada por el Analista de recursos humanos en una clínica o centro médico acreditado por DIGESA para realizar actividades de salud ocupacional. Luego de terminado el periodo de los exámenes, el médico solicita a la clínica que remita los resultados de los exámenes y los certificados de aptitud. El médico analiza y entrega una copia del informe médico a cada trabajador evaluado e informa sobre su estado de salud. Los resultados físicos de los exámenes son custodiados por el médico. En caso resulte algún trabajador catalogado como no apto, es evaluado de manera particular e impedido de realizar sus labores hasta que supere el impedimento y pase por una nueva evaluación que lo catalogue como apto. Actualmente, la empresa subcontrata los servicios de un médico ocupacional para cumplir con esta tarea.

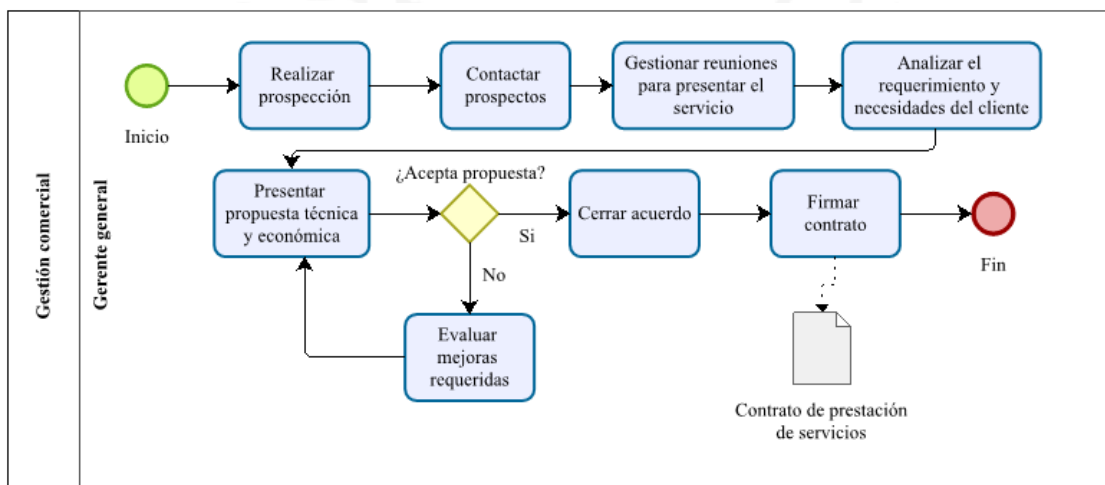
Dentro de los procesos claves o principales de la empresa, se encuentran los siguientes:

### Gestión comercial

Abarca la prospección, cotización, venta y recepción de los requerimientos del cliente. Esta labor actualmente es realizada por el Gerente general.

**Figura 2.4**

*Flujograma del proceso de gestión comercial*

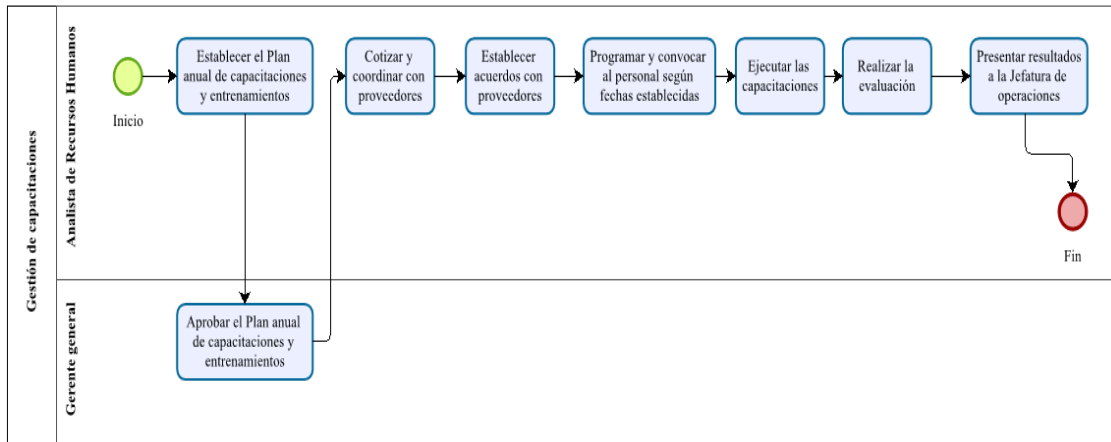


### Capacitación y entrenamiento

El personal operativo y administrativo es capacitado y/o entrenado periódicamente de acuerdo al plan anual de capacitaciones de la empresa. Las capacitaciones tienen el objetivo de desarrollar y/o perfeccionar las habilidades del personal de acuerdo a las funciones que cada uno realiza en su puesto de trabajo. Este proceso es realizado por la Analista de Recursos Humanos en coordinación con el Jefe de operaciones.

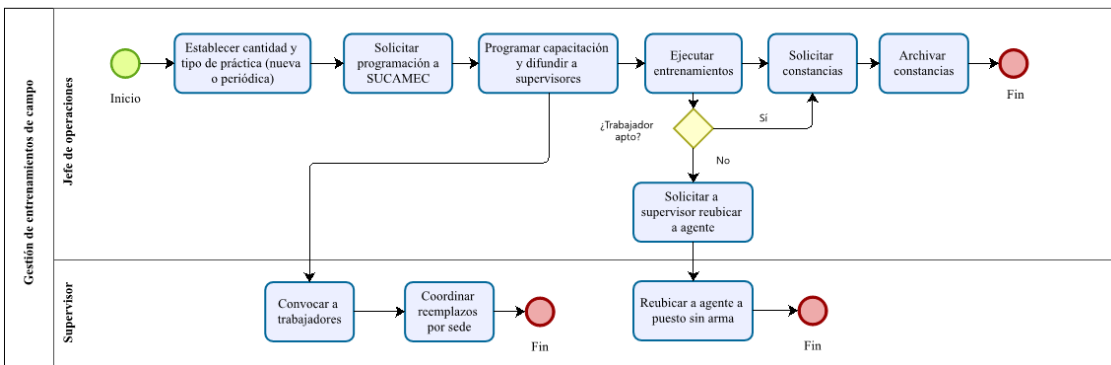
**Figura 2.5**

*Flujograma del proceso de gestión de capacitaciones*



**Figura 2.6**

*Flujograma del proceso de gestión de entrenamientos de campo*



**Protección de establecimientos**

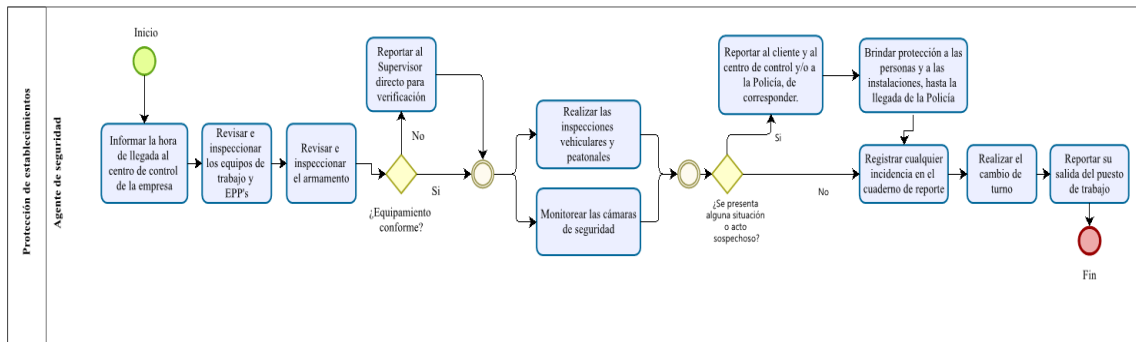
Consiste en brindar protección física a las instalaciones y personal de la empresa cliente.

El proceso es realizado por los Agentes de seguridad. Esta labor incluye también:

- Vigilancia y custodia en los ambientes requeridos por los clientes.
- Rondas perimétricas en la zona.
- Control y registro del acceso vehicular y peatonal.
- Monitoreos de cámaras de seguridad.
- Apoyo en casos de emergencia como atención de accidentados e incendios.
- Control de todos los acontecimientos diarios.
- Retroalimentación al cliente sobre los acontecimientos y presentación periódica de la gestión realizada.

**Figura 2.7**

*Flujograma del proceso de protección de establecimientos*

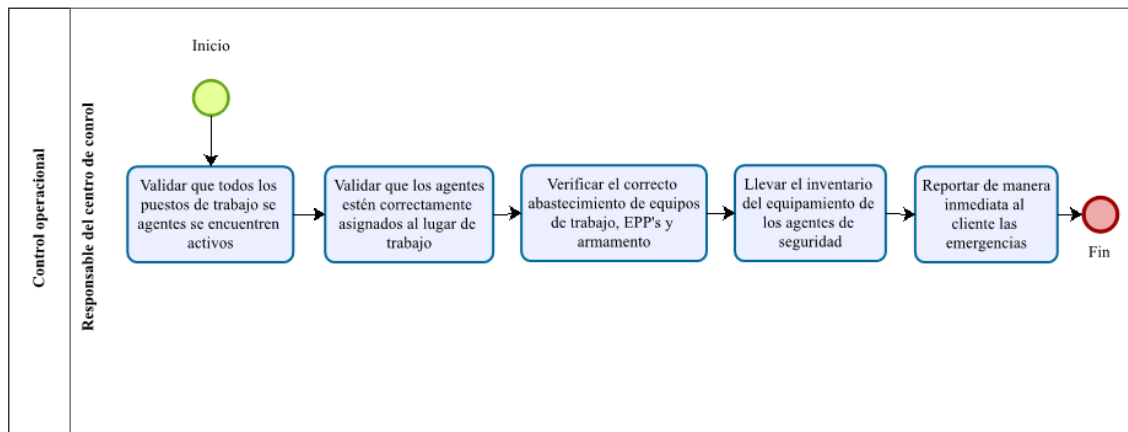


### Control operacional

Consiste en vigilar la asistencia, turnos de trabajo, equipamiento de los trabajadores, atención de emergencias y realizar coordinaciones varias con los clientes. Esta labor es realizada desde la sede central de la empresa por el encargado del centro de control.

**Figura 2.8**

*Flujograma del proceso de control operacional*

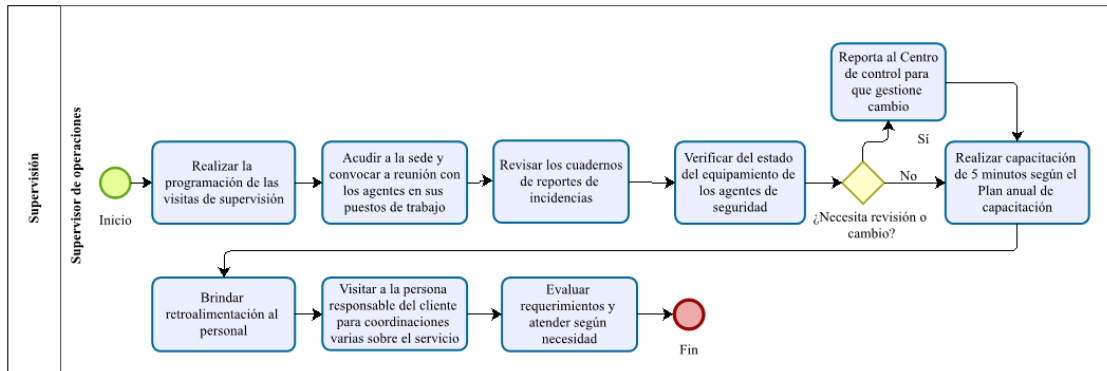


### Supervisión

Consiste en la inspección semanal de los Supervisores a cada uno de los establecimientos que se encuentran dentro de su zona de supervisión. Esta inspección incluye entrevista con los agentes de seguridad, verificación del cumplimiento de sus funciones, reunión con los representantes de la empresa principal y eventualmente capacitaciones a los agentes. El proceso es realizado por el Supervisor de operaciones.

**Figura 2.9**

*Flujograma del proceso de supervisión*



Dentro de los procesos de soporte o apoyo de la empresa, se encuentran los siguientes:

### **Administración y finanzas**

Realiza toda la gestión administrativa de la empresa y el control de los flujos financieros de la empresa, registros de ingresos y egresos, estados financieros y balances mensuales. Esta labor es realizada por el Gerente de administración junto al Asistente de contabilidad externo.

### **Recursos humanos**

Consiste en la administración del capital humano de la empresa, preocupándose, entre otras cosas, de mantener buenos niveles de relaciones y clima laboral. Esta labor es realizada por el Analista de Recursos Humanos. Una actividad importante del área de recursos humanos que vale la pena mencionar en este estudio, es la inducción del personal, la cual consiste en capacitar al personal ingresante antes del inicio de su trabajo en cuanto a sus funciones, información de la empresa en general, valores en el trabajo, derechos de los trabajadores y sobre sus obligaciones según el reglamento interno de trabajo.

### **Soporte técnico (TI)**

Realiza soporte del hardware y software informático de la compañía y mantenimientos periódicos al servidor principal de la empresa. Actualmente, esta actividad está tercerizada.

## **Seguridad patrimonial**

Consiste en proteger los bienes de la compañía, supervisar el ingreso y salida de los trabajadores. Esta labor es realizada por un Agente de seguridad.

### **2.2.4. Análisis de los indicadores generales de desempeño**

Para este análisis, se recopilaron datos de los procesos más relevantes de la compañía que tienen relación con el SGSST, a fin de obtener algunas tendencias actuales.

### **Rotación de personal**

Dentro del proceso de selección de personal, se considera importante medir con qué frecuencia es necesario contratar nuevos trabajadores, en ese sentido, el indicador que se utilizará será el índice de rotación de personal (se entiende que cada vez que se retira un trabajador, es necesario contratar a uno nuevo, pues la demanda de agentes de seguridad en sus clientes no ha disminuido en los últimos años). La rotación de personal se define como la proporción de trabajadores que salen de SSI (sin tomar en cuenta los que lo hacen de una forma inevitable como por jubilaciones o fallecimientos), sobre el total del número de trabajadores promedio de la empresa en un año.

La medición de este indicador es importante debido a evidencia que existen factores de los procesos internos que pueden predisponer a los trabajadores a retirarse de la empresa. Algunas de estas causas podrían estar relacionadas, por ejemplo, a la remuneración actual, la cual se encuentra por debajo del promedio del mercado, la falta de fidelización con la empresa, a los horarios complicados, pues pueden ser rotativos entre día y noche o a la percepción de los trabajadores de que no son valorados por la empresa.

Ante esto, uno de los objetivos de la implementación de un SGSST es que logre un impacto positivo en la percepción que tienen los trabajadores respecto a su trabajo y a la empresa, de manera que esto ayude a que ellos mismos quieran permanecer en ella, a través de la mejora de condiciones de trabajo, beneficios, clima laboral, entre otros, buscando disminuir el índice de rotación actual de SSI. A continuación, en la tabla 2.7 se puede observar los índices de rotación anual de la compañía.

**Tabla 2.7***Índice de rotación de personal en los últimos tres (3) años*

	2017	2018	2019
<b>Nº de ceses de personal</b>	49	56	60
<b>Nº promedio de trabajadores</b>	238	233	230
<b>Índice de rotación</b>	20%	24%	26%

Otro factor muy importante que se tiene que analizar, son los ausentismos en fechas festivas, existe un gran número de inasistencias en las fechas que son feriados. En la tabla 2.8 se pueden apreciar los números recopilados.

**Tabla 2.8***Índice de ausentismo en fechas festivas*

	2017	2018	2019
<b>Nº de ausentismos en 8 fechas festivas</b>	47	63	28
<b>Nº total de trabajadores de 8 días</b>	1 540	1 590	1 602
<b>Índice de ausentismo</b>	3%	4%	2%

Si bien es cierto el índice de ausentismo en fechas festivas no es alto, se generan diversas complicaciones ya que la empresa debe prever estas situaciones y mantener un número considerable de trabajadores en reserva para afrontar estas situaciones y así poder suplir a los que faltan.

### **Inducción, capacitación y entrenamiento**

En estos indicadores se han incluido las inducciones y capacitaciones de SST que se realizan a todo el personal de la empresa. Las inducciones están directamente relacionadas con el personal que ingresa a la compañía y las capacitaciones son realizadas cuatro veces al año por cada trabajador, de acuerdo a lo dispuesto en la ley. En la tabla 2.9 se muestra el cumplimiento del indicador.

**Tabla 2.9***Cumplimiento de inducciones y capacitaciones de SST por año*

Año	Porcentaje (%) de cumplimiento de inducciones de SST	Porcentaje (%) de cumplimiento de capacitaciones de SST
2017	0%	0,0%
2018	0%	32,60%
2019	43%	48,10%

El cálculo del indicador se obtuvo de la siguiente manera:

- **Porcentaje (%) de cumplimiento de inducciones de SST:** Número de inducciones realizadas / Número de nuevos ingresos \* 100.
- **Porcentaje (%) de cumplimiento de capacitaciones de SST:** Número de trabajadores capacitados por total de capacitaciones / Número de trabajadores programados por total de capacitaciones \* 100.

En la tabla 2.9 se puede verificar que ambos porcentajes de cumplimiento se encuentran en niveles muy bajos, dado que, se encuentran por debajo del 50% y la exigencia que debe cumplir la empresa de acuerdo a ley es llegar al 100%. Como se puede apreciar existe una falta de compromiso de la empresa y de los trabajadores.

### Accidentes e incidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo se pueden clasificar según el tipo de accidente, esta clasificación depende de la gravedad o consecuencia del suceso ocurrido. De acuerdo a la información recopilada en reuniones con el área de recursos humanos, se muestra el resumen en la tabla 2.10.

**Tabla 2.10**

*Clasificación de tipos de accidentes por año*

Tipo de accidente	2017	2018	2019
Mortales	0	0	0
Incapacitantes total permanente	0	0	0
Incapacitantes parcial permanente	1	1	3
Incapacitantes total temporal	8	9	5
Leves	3	4	2
<b>Total accidentes</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

Los indicadores de accidentabilidad son todos los referentes a los accidentes de trabajo. En la tabla 2.11 se observan los indicadores hallados por cada año de trabajo.

**Tabla 2.11**

*Indicadores de accidentabilidad por año*

Año	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de duración media
<b>2017</b>	13,90	40	2,75
<b>2018</b>	15,75	50	3,21
<b>2019</b>	11,10	130	11,30



El cálculo de los índices se obtuvo de la siguiente manera:

- **Índice de frecuencia:** Número de accidentes anuales x 1 000 000 / número de horas trabajadas anuales
- **Índice de gravedad:** Número de días perdidos anuales x 1 000 000 / número de horas trabajadas anuales
- **Índice de duración media:** Número de días perdidos anualmente / número de accidentes anuales

Los dos indicadores más importantes son el índice de frecuencia y el índice de gravedad. Según los resultados de la tabla 2.11, el índice de frecuencia aumentó del año 2016 al 2017 en 13,3% y luego disminuyó en el año 2018 en 29,5%. El resultado del último año fue de 11,1; es decir, por cada millón de horas trabajadas, ocurrieron 11,1 accidentes. El índice de gravedad tuvo una tendencia creciente hasta terminar el 2018 con un índice de 130; es decir, por cada millón de horas trabajadas, se perdieron 130 días como consecuencia de accidentes, lo que nos indica que se tuvieron accidentes más graves en el último año.

Cada vez que ocurre un accidente en SSI que genera la ausencia de un trabajador (en su mayoría agentes de seguridad) la empresa tiene que cubrir la falta con un reemplazo a fin de no dejar de cumplir con las obligaciones pactadas con el cliente, generando sobrecostos para la institución.

### **Exámenes médicos ocupacionales**

Estos indicadores se han elaborado dando cumplimiento a la exigencia legal de realizar exámenes médicos ocupacionales (EMO's) a los trabajadores previos al ingreso laboral, de manera periódica y post cese. Según la última modificatoria a la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 30222, 2014), los exámenes médicos ocupacionales de salida son facultativos para empresas que no realizan actividades de alto riesgo.

Se ha tomado en cuenta el número total de ingresos y salidas del personal para los EMO's de ingreso y salida respectivamente, así como el número de trabajadores con más de un año en la empresa para hallar el cumplimiento de los EMO's periódicos. Los resultados se detallan en la tabla 2.12.

**Tabla 2.12**

*Cumplimiento de exámenes médicos ocupacionales (EMO's) por año.*

Año	Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's de ingreso	Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's periódicos	Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's de salida
2017	0%	0%	0%
2018	58%	50,8%	0%
2019	74%	89,20%	81%

Los indicadores se obtuvieron de la siguiente manera:

- **Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's de ingreso:** Número de exámenes pre-ocupacionales realizados en el año / Número de nuevos ingresos en el año
- **Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's periódicos:** Número de exámenes ocupacionales periódicos realizados en el año / Número promedio de trabajadores en el año
- **Porcentaje (%) de cumplimiento de EMO's de salida:** Número de exámenes post-ocupacionales realizados en el año / Número de ceses laborales anuales

En la tabla 2.12 se puede observar que en ningún caso el cumplimiento es del 100%, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Asimismo, es importante mencionar que SSI actualmente no diferencia el tipo de labor realizada para determinar la periodicidad de las evaluaciones médicas y para el examen de cese laboral. Según lo dispuesto en la normativa, el personal no expuesto a riesgo significativo podría ser evaluado cada dos años y sólo realizarles su evaluación de salida si es necesario.

De la evaluación realizada, se pudo determinar que la empresa realiza algunas acciones relacionadas al cumplimiento de la norma; sin embargo, se hace evidente que el SGSST no funciona de manera correcta, pues dichas acciones no están orientadas a una real labor de prevención, sino simplemente a tratar de poder cumplir la documentación que les exigen sus clientes, la cual en algunas ocasiones es elaborada luego de que se las solicitan.

## Tasa promedio de la póliza de SCTR

Todas las empresas clientes de SSI exigen que los agentes de seguridad que laboren en sus instalaciones cuenten con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), así como a los supervisores o cualquier personal de SSI que ingrese a las instalaciones donde se realicen trabajos de alto riesgo. En tal sentido, SSI contrata una póliza corporativa de SCTR respaldada por una compañía de seguros y aporta un monto de prima mensual de acuerdo a la cantidad de asegurados, el riesgo de la actividad y a la siniestralidad de la póliza, la cual es evaluada de manera anual.

Es importante mencionar que se han registrado casos en los cuales la Cía. De seguros que financia la póliza de SCTR ha solicitado realizar ajustes a la tasa contratada debido a que la siniestralidad excedía la nota técnica prevista para la póliza.

La evolución de la siniestralidad y el monto promedio de la prima anual se muestra en la tabla 2.13.

**Tabla 2.13**

*Evolución de la tasa promedio anual de SCTR*

Año	Tasa promedio anual - salud (%)	Tasa promedio anual - pensión (%)	Prima promedio anual (soles incluido IGV)	Porcentaje de incremento de tasa (%)
2017	0,80	0,80	72 034,47	-
2018	0,80	0,80	70 338,53	0%
2019	1,00	1,00	86 270,33	25%

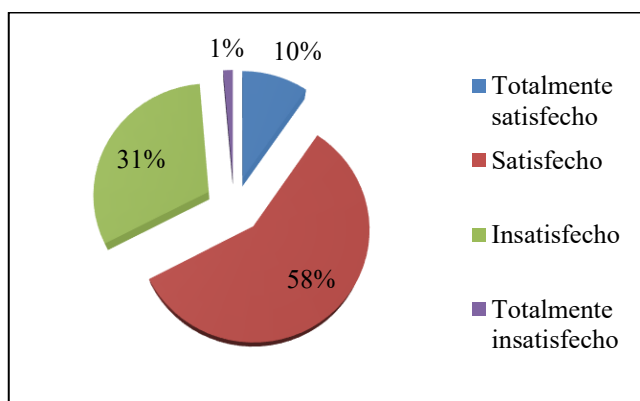
*Nota.* Información brindada por La Protectora Corredores de Seguros S.A., actual corredor de SSI.

## Índice de satisfacción interna

Como parte de la evaluación en los aspectos de gestión del recurso humano, se realizó por primera vez en SSI una encuesta de satisfacción interna para poder medir el clima laboral actual. En la figura 2.10 se presentan los resultados a nivel general.

**Figura 2.10**

*Satisfacción general de los trabajadores de SSI*



*Nota.* En el anexo 7 se puede apreciar el formato de la encuesta y sus resultados. Encuesta realizada en febrero 2020

Del total de trabajadores encuestados, se tiene como resultado que en conjunto, existe un aproximado de 67 % de satisfacción en la empresa, aunque hay un 33% que, al menos, se encuentra insatisfecho con su permanencia, debido a diversos factores los cuales se pueden revisar en el anexo 7. Los aspectos más relevantes evaluados se muestran en la tabla 2.14.

**Tabla 2.14**

*Satisfacción interna por aspectos*

Aspecto Evaluado	Totalmente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
La organización	5,37	70,04	23,97	0,62
Relaciones con la dirección de la organización	13,46	66,00	19,01	1,53
Compañeros de trabajo	13,22	82,37	4,41	0,00
Creatividad e iniciativa	2,89	62,81	30,58	3,72
Condiciones ambientales, de seguridad y salud	8,10	19,67	70,58	1,65
<b>Satisfacción general</b>	<b>9,60</b>	<b>57,77</b>	<b>31,25</b>	<b>1,38</b>

*Nota.* Encuesta realizada en febrero 2020

Tal como se aprecia en los resultados por aspectos mostrados en la tabla anterior, hay un alto índice en cuanto a la satisfacción entre las relaciones de compañerismo que existen en la empresa, lo cual indica que el ambiente de cooperación es bastante bueno; sin embargo, hay un 21% aproximado del total de colaboradores que, el menos, están insatisfechos en este aspecto con la organización, lo cual indica que, a pesar de la cercanía

que pudiera existir entre la gerencia y sus trabajadores, ésta quizá aún no es del todo bien percibida por ellos.

Finalmente, de la misma encuesta realizada vemos que un buen porcentaje de los encuestados (al menos un aprox. 72% del total) siente que la empresa no está realizando una buena gestión para prevenir accidentes de trabajo y para cuidar de la salud de los trabajadores y esto puede deberse a los accidentes que han sufrido algunos trabajadores en los últimos años. Y es en esta línea que se recogieron algunas de las sugerencias planteadas por los colaboradores:

- Cumplir con los horarios establecidos de trabajo.
- Realizar capacitaciones más frecuentes.
- Establecer programas preventivos de acuerdo a los diagnósticos más prevalentes de los exámenes ocupacionales (nutrición, dolores músculo esqueléticos).
- Evaluar el cambio de sillas.
- Realizar reuniones periódicas para comunicar las inquietudes y sugerencias respecto a la seguridad y otros.

En base a estas sugerencias pueden plantearse debidas opciones de mejoramiento del clima interno en la empresa.

#### **2.2.5. Determinación de posibles oportunidades de mejora**

Del diagnóstico de línea base realizado y de la revisión de los principales indicadores relacionados a la gestión de SST y al desempeño del proceso, se evidenciaron falencias en relación al cumplimiento normativo, control operacional, gestión de accidentes, formación, capacitación, entre otros. Todas estas falencias están relacionadas a que en la empresa no existe una cultura de prevención de riesgos laborales, lo que principalmente ha generado como consecuencia altos índices de accidentabilidad, incremento de la tasa de SCTR y restricción de acceso a nuevos clientes, impactando negativamente en el estado de resultados de SSI.

## 2.2.6. Identificación y evaluación de las fortalezas y debilidades de la empresa

Según la investigación realizada, en conversaciones con los funcionarios de la empresa y análisis de las fortalezas y debilidades, procedemos con la evaluación de factores internos usando como herramienta la matriz EFI.

**Tabla 2.15**

*Escala de valoración para la calificación de los factores*

Atribución	Escala
Debilidad mayor	1
Debilidad menor	2
Fortaleza menor	3
Fortaleza mayor	4

**Tabla 2.16**

*Evaluación de factores internos*

FACTORES CRÍTICOS PARA EL ÉXITO	PESO	CALIF.	TOTAL POND.
<b>FORTALEZAS</b>			
Buena relación con los clientes.	0,10	4	0,40
13 años de experiencia en el sector.	0,08	4	0,32
Personal gerencial con más de 18 años de experiencia en el rubro.	0,08	4	0,32
Cuenta con certificación BASC.	0,08	3	0,24
Empresa legalmente constituida y con marca propia registrada.	0,03	4	0,12
<b>DEBILIDADES</b>			
No cuenta con un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0,09	1	0,09
No existe una buena organización para la implementación del Sistema de gestión de SST.	0,08	1	0,08
La estrategia general de la empresa no está bien definida.	0,09	1	0,09
No existe un plan de capacitaciones para los trabajadores.	0,08	1	0,08
No se encuentran definidos los procesos internos de la empresa.	0,07	1	0,07
No cuenta con una estrategia de ventas definida.	0,07	1	0,07
No cuenta con un Manual de Organización y Funciones.	0,05	2	0,10
No cuenta con un Sistema de gestión de calidad.	0,03	2	0,08
No existen objetivos y metas definidos respecto a los distintos procesos.	0,04	2	0,08
La página web se encuentra desactualizada.	0,03	2	0,06
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2,2</b>

La suma de los valores de calificación (1,00 y 4,00) es 5,00; en ese sentido, el valor promedio de la calificación total ponderada es 2,5. Se obtuvo un puntaje ponderado de 2,2, indicando que SSI debe consolidar sus procesos internos.

### 2.2.7. Selección del sistema a mejorar

SSI debe mejorar sus procesos internos y su organización para fortalecer su imagen como empresa en el rubro y ser más competitivo, además de implementar acciones que le permitan tener acceso a nuevos clientes. Asimismo, debe protegerse como institución para no mantenerse expuesto a una sanción por no cumplir las normas vigentes, lo que, como consecuencia, también perjudicaría su imagen y podría poner en riesgo su estabilidad en el mercado. A fin de evaluar qué aspectos debe priorizar la empresa para mejorar, partimos de los indicadores anteriormente identificados:

**Tabla 2.17**

*Indicadores identificados*

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2019</b>	<b>Problema identificado</b>	<b>Posible estrategia de mejora</b>
Índice de rotación de personal	26,0%	Alta rotación del personal	Implementar un plan de fidelización que incluya herramientas de motivación del personal
Índice de ausentismo en fechas festivas	2,0%	Ausencia de trabajadores en fechas festivas	
Cumplimiento de inducciones y capacitaciones en SST	48,10%	Bajo cumplimiento de capacitaciones exigidas por Ley	Implementar un Programa de capacitaciones realizado por una empresa tercera
Índice de frecuencia	11,1	Altos índices de accidentabilidad	Implementar un SGSST a fin de fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales
Índice de gravedad	130,0		
Índice de duración media	11,3		
Cumplimiento de exámenes médicos ocupacionales	81,0%	Incumplimiento de la normativa	Alta siniestralidad de la póliza por accidentes de trabajo
Incremento de la tasa promedio anual de SCTR	25,0%		
Porcentaje de colaboradores insatisfechos	32,0%	Falta de fidelización de los trabajadores	Implementar un plan de fidelización mediante la motivación del personal

El método utilizado para la selección del sistema a mejorar fue el Ranking de Factores, la evaluación se realizó considerando los puntajes y ponderación, para cada uno de los criterios de selección.

**Tabla 2.18***Puntaje y ponderación de los criterios de selección*

Criterio de selección	Factor de ponderación	Puntaje	Descripción de la calificación
<b>Impacto en la satisfacción del cliente</b>	<b>25%</b>	40	Mucho
		30	Buena
		20	Regular
		10	Baja
<b>Inversión (Soles)</b>	<b>15%</b>	50	0-1000
		40	1001-5000
		30	5001-10000
		20	10001-15000
		10	15001 a más
<b>Escala de Complejidad</b>	<b>15%</b>	10	Alta
		30	Media
		50	Baja
<b>Tiempo de Implementación (días)</b>	<b>15%</b>	50	1-30
		30	31-180
		10	181 a más
<b>Cumple con una exigencia legal</b>	<b>30%</b>	0	Nada
		30	Regular
		50	Mucho

**Tabla 2.19***Resultado obtenido de la ponderación de criterios*

Oportunidades de mejora	Impacto en la satisfacción del cliente		Inversión		Complejidad		Tiempo de implementación		Cumple con una exigencia legal		Puntaje
	25%	25%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	30%	30%	
Implementar un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales	40	10	10	1,5	30	4,5	10	1,5	50	15	32,5
Implementar un plan de fidelización que incluya herramientas de motivación del personal	20	5	10	1,5	30	4,5	30	4,5	0	0	15,5
Implementar un Programa de capacitaciones que sea realizado por una empresa tercera	20	5	30	4,5	50	7,5	30	4,5	30	9	30,5

Considerando los resultados obtenidos se considera imprescindible la implementación de un SGSST para mejorar el rendimiento competitivo de la empresa.



# **CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA OBJETO DE ESTUDIO**

## **3.1. Análisis del sistema objeto de estudio**

Como se ha mencionado en los capítulos precedentes, SSI actualmente no cuenta con un SGSST que funciona correctamente; sin embargo, realiza algunas actividades aisladas relacionadas a la prevención de riesgos laborales para poder cumplir con presentar la documentación que muchas veces sus clientes requieren. Por lo tanto, su trabajo no está orientado realmente a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y eso explica los altos índices de accidentabilidad que ha mantenido en los últimos años.

Es conveniente medir el nivel de desarrollo de cada uno de los aspectos relacionados al mejoramiento del SGSST en SSI y que están orientados a establecer un ciclo de mejora continua (en aplicación de sus elementos: Política, Planificación, Implementación y operación, Revisión y auditoría y acciones para la mejora continua), tomando en cuenta los pasos para adoptar una metodología de mejora continua del SGSST estableciendo estándares de prevención de riesgos, midiendo, evaluando, corrigiendo y mejorando desempeños.

Se realizó el diagnóstico de línea base conforme empleando la lista de verificación de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, para evaluar el cumplimiento de los requisitos de la Ley N° 29783. Se contó con la siguiente información brindada por la empresa:

- Política de seguridad y salud en el trabajo.
- Libro de actas de reuniones del comité de SST.
- Registro de capacitaciones de SST.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Constancia de mantenimiento de instalaciones eléctricas 2017.
- Constancia de fumigación 2017.
- Constancia de renovación y mantenimiento de extintores y luces de emergencia 2017.
- Plano de evacuación de la sede principal.

- Registro de activación de la póliza de seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).
- Manual de organización y funciones (R.M. N° 050-2013-TR, 2013)

### 3.1.1. Descripción detallada del sistema objeto de estudio

Para poder analizar el funcionamiento del SGSST de SSI, primero se recogió información sobre la organización y funciones de los trabajadores relacionadas a la prevención de riesgos laborales (ver tabla 3.1). Cabe resaltar que ninguna de las funciones indicadas por el personal de SSI se encontró dentro del manual de organización y funciones de la empresa.

**Tabla 3.1**

*Organización de las actividades de prevención de riesgos laborales en SSI*

Gerencia	Responsable	Funciones asignadas relacionadas a prevención de riesgos laborales
Gerencia de administración	Analista de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar con las distintas áreas para realizar las capacitaciones en SST.</li> <li>• Disponer la ejecución de exámenes médicos ocupacionales.</li> <li>• Gestionar la contratación de los seguros.</li> </ul>
Gerencia de administración	Jefe de logística	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar el mantenimiento de infraestructura e instalaciones.</li> <li>• Gestionar el mantenimiento y renovación de equipos de emergencia (extintores, luces de emergencia, entre otros.)</li> <li>• Gestionar la compra de equipos de protección personal y ropa de trabajo.</li> </ul>
Todas	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de reuniones mensuales para proponer acciones en seguridad y salud.</li> </ul>
Gerencia de administración	Médico ocupacional (externo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregar los resultados de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores.</li> <li>• Llevar la vigilancia de la salud de los trabajadores.</li> <li>• Realizar capacitaciones de salud ocupacional.</li> <li>• Coordinar con el centro médico ocupacional en caso de ser necesario.</li> </ul>

*Nota.* Información recogida en entrevistas con el personal de SSI

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la información recogida en el diagnóstico, de acuerdo con las fases y según los requisitos de la Ley N° 29783:

#### **Fase N° 1: Principios y Política**

##### **a) Principios, compromiso e involucramiento**

En este punto podemos indicar que la Gerencia General es consciente de la necesidad de implementar un SGSST y se muestra dispuesta a asumir un rol de liderazgo

dentro de la empresa para establecer y cumplir con las exigencias de la norma; sin embargo, no tiene establecidos los principios de SST, no tiene conocimiento del alcance total de las exigencias del SGSST ni su modo de cumplimiento.

Las principales oportunidades de mejora identificadas se basan en definir los principios de SST, organizar y planificar las actividades de SST tomando como base las exigencias normativas, evaluar los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas, proporcionar los recursos necesarios para la implementación del SGSST, formalizando el presupuesto dentro del plan anual de SST y establecer y difundir los mecanismos de comunicación que permitan el aporte de los trabajadores en temas de SST.

#### **b) Política de Seguridad y Salud ocupacional**

SSI tiene establecida una política de SST desde el año 2014, la cual establece el compromiso de la empresa con la protección de sus trabajadores, el cumplimiento de la normatividad, la participación de los trabajadores en el sistema y la mejora continua del mismo. Dicha política está publicada en la sede principal de la empresa y debe ser revisada y actualizada.

Con respecto al liderazgo, consideramos importante que la empresa establezca mecanismos para medir el nivel de compromiso de la alta dirección en el SGSST, por ser pilar fundamental en el buen funcionamiento del sistema. Las principales oportunidades de mejora en este punto son: establecer formalmente las funciones y responsabilidades específicas de los actores en el SGSST, a fin de deslindar la responsabilidad de la Gerencia General, establecer indicadores que permitan medir el liderazgo y compromiso de la Alta dirección dentro del SGSST, definir los estímulos y sanciones relacionados a la SST y definir los requisitos de competencia necesarios en SST para cada puesto de trabajo.

#### **Fase N° 2: Organización**

De la estructura del SGSST y las responsabilidades, SSI ha establecido un comité de SST conformado de manera paritaria y ha delegado algunas funciones relacionadas a la SST entre su personal, las cuales se aplican principalmente para controlar la labor de los agentes de seguridad. Actualmente, el comité de SST no se reúne hace 8 meses.

### **Fase N° 3: Planificación y aplicación**

#### **a) Diagnóstico, implementación y operación**

SSI, a la fecha de la elaboración del diagnóstico, no cuenta con un estudio de línea de base, no ha realizado una evaluación inicial de riesgos, no ha definido los objetivos y metas del SGSST y no ha elaborado un plan anual de SST; por lo tanto, su cumplimiento con respecto a este lineamiento es bastante pobre.

Sobre la capacitación, se pudo evidenciar que existen registros de capacitación dirigidos a personal administrativo y operativo. Algunas de las capacitaciones han sido brindadas por la compañía de seguros con la cual se tiene contratada la póliza de SCTR; éstas son realizadas sin costo como parte de su servicio. Por otro lado, se evidenciaron registros de capacitaciones realizadas por personal de la SUCAMEC, registros de prácticas de tiro y capacitaciones brindadas por las jefaturas y supervisores dirigidas al personal operativo; éstas últimas incluyen aspectos relacionados a la operación diaria, no solo a seguridad en el trabajo.

Con respecto a las medidas de prevención y la respuesta a emergencias, la institución mantiene a sus agentes de seguridad capacitados y preparados para actuar en casos de emergencia, incluidos temas de primeros auxilios, esto por ser parte de su función; sin embargo, la empresa no cuenta con un Plan de contingencias, lo cual es exigido también por las normas de INDECI.

Con relación a la gestión con terceros, la empresa no realiza suficiente control de las normas de SST con los proveedores que contrata, esto debido a que no tiene suficiente conocimiento de la responsabilidad que asume la empresa principal si acaso ocurriera un accidente en uno de los trabajadores de su proveedor mientras realiza trabajos en SSI.

Con respecto a la consulta y comunicación, la empresa hace participar a sus trabajadores en la elección de sus representantes ante el comité de SST y mantiene comunicación constante en las reuniones realizadas por los supervisores en campo; sin embargo, no existen procedimientos definidos.

#### **b) Evaluación normativa**

Sobre el cumplimiento normativo, es importante indicar que la empresa no cuenta con un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la

normatividad aplicable al SGSST ni ha establecido sus normas internas en un Reglamento interno de SST.

#### **c) Control de información y documentos**

La información de SST con la que cuenta la empresa fue toda la presentada para la elaboración del diagnóstico. Entre ellos se encuentran los registros de capacitación, mantenimiento, exámenes médicos, libro de actas y política de SST. SSI debe establecer como mínimo los registros obligatorios del SGSST siguiendo los lineamientos de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, los cuales pueden ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Toda la documentación del SGSST debe estar actualizada y mantenerse disponible en medios de fácil acceso para consulta de los trabajadores.

#### **Fase N° 4: Evaluación del SGSST**

Sobre este punto debemos mencionar que SSI no realiza una medición constante y verificación del desempeño de su SGSST. Con respecto a la salud ocupacional, ha contratado un médico ocupacional externo que realiza la vigilancia de la salud de sus trabajadores. Las principales oportunidades de mejora identificadas en este punto son: establecer indicadores que permitan medir el cumplimiento de los objetivos de SST, establecer un procedimiento que permita la notificación, reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, establecer un programa de auditorías internas y externas.

#### **Fase N° 5: Acciones para la mejora continua**

La alta dirección de SSI no realiza una revisión periódica del SGSST, por lo que no está al tanto de sus resultados. Asimismo, con respecto a la metodología de mejoramiento continuo, la empresa no ha realizado una evaluación inicial de riesgos, no se han establecido todos los estándares de seguridad necesarios para la actividad y no se han establecido indicadores por lo que no es posible medir el desempeño de la empresa con respecto a la SST.

### **3.1.2. Análisis de los indicadores específicos de desempeño del sistema**

Para realizar el análisis de los indicadores de desempeño del sistema, se tomaron en cuenta los resultados del estudio de línea base realizado para verificar el cumplimiento de los lineamientos del SGSST según la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR (Ver anexo 1). Los resultados se muestran en la tabla 3.2

**Tabla 3.2**

*Indicadores específicos de desempeño del SGSST*

Lineamientos para el diagnóstico	Puntaje total	Puntaje alcanzado	Cumplimiento
Compromiso e involucramiento	10	1	10%
Política de seguridad y salud ocupacional	12	4	33%
Planeamiento y aplicación	16	0	0%
Evaluación normativa	7	2	29%
Implementación y operación	24	10	42%
Control de información y documentos	11	0	0%
Verificación	24	4	16%
Revisión por la dirección	6	0	0%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>21</b>	<b>19%</b>

*Nota.* Lista de verificación de cumplimiento del SGSST de la empresa SSI, ver anexo 1

La evaluación realizada dio como resultado un porcentaje de cumplimiento del 19%, lo que significa una baja adecuación a la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como aspecto positivo, se debe mencionar que SSI cumple con capacitar a los agentes de seguridad de acuerdo con los estándares normados por la SUCAMEC, lo cual también es verificado por los clientes.

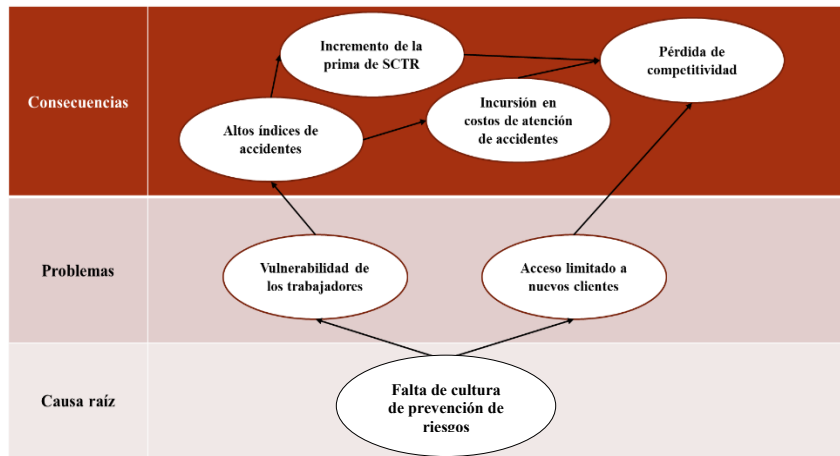
La Gerencia General se muestra dispuesta en cumplir con las exigencias de la Ley N.º 29783 a fin de protegerse ante una eventual fiscalización de la SUNAFIL; sin embargo, actualmente la empresa se encuentra expuesta a diversos problemas sociales, económicos y legales por no tener un SGSST que asegure el cumplimiento de la normativa vigente y que proteja a sus trabajadores de accidentes y enfermedades.

### **3.2. Determinación de las causas raíz de los problemas hallados**

Para poder realizar un análisis adecuado de los problemas identificados, necesitamos saber cuáles son las causas raíz. Por lo tanto, en la figura 3.1 se realiza el análisis para hallar las causas respectivas:

**Figura 3.1**

*Identificación de problemas, causas y consecuencias*



La falta de una cultura de prevención de riesgos laborales es la causa principal de los problemas de SSI; por lo tanto, es necesario evaluar la causa específica y la falta de cumplimiento en cada lineamiento específico del SGSST para poder identificar las oportunidades de mejora. El detalle se muestra en la tabla 3.3.

**Tabla 3.3**

*Causas raíz de la ausencia de una cultura de prevención de riesgos laborales*

Lineamiento relacionado	Lineamiento específico y cumplimiento (%)	Causa raíz
Compromiso e involucramiento	Principios (10%)	Falta de compromiso de la Dirección al no establecer un presupuesto para el SGSST; no realizan actividades para fomentar la cultura de prevención de riesgos, no se reconoce el desempeño del trabajador.
	Política (75%)	No se ha difundido la política de SST con los trabajadores ni medido su conocimiento.
Política de seguridad y salud ocupacional	Dirección (0%)	No se han realizado informes de auditorías, informes de investigación de accidentes, entre otros, de manera que sirvan para la toma de decisiones.
	Liderazgo (50%)	No se ha asumido el liderazgo al no haber implementado el SGSST.
	Organización (0%)	No se han definido los roles y responsabilidades de los actores en el SGSST.
	Competencia (0%)	No se han definido los requisitos de competencia necesarios por puesto de trabajo en materia de SST.
Planeamiento y aplicación	Diagnóstico (0%)	No se cuenta con los resultados del estudio de línea de base.
	Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (0%)	No se ha establecido un procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
	Objetivos (0%)	No se han definido los objetivos en SST.
	Programa anual de SST (0%)	No se ha elaborado el Programa anual de SST.

(Continúa)

## (Continuación)

Lineamiento relacionado	Lineamiento específico y cumplimiento (%)	Causa raíz
Implementación y operación	Estructura y responsabilidades (66%)	No se han establecido los estándares en SST ni las competencias por puesto de trabajo.
	Capacitación (50%)	No se cumple con realizar las 4 capacitaciones en SST a todo el personal, inducciones, simulacros, entrenamientos a las brigadas y capacitaciones especializadas al comité de SST.
	Medidas de prevención (0%)	No se ha determinado una priorización para la aplicación de medidas de control para los riesgos existentes.
	Preparación y respuesta a emergencias (25%)	No se ha elaborado el Plan de contingencias.
	Contratistas, sub contratistas, empresas de servicios y cooperativas (0%)	No se han definido los lineamientos de seguridad y control de proveedores.
	Consulta y comunicación (33%)	No se ha elaborado un procedimiento de participación y consulta en el SGSST.
Evaluación normativa	Requisitos legales y de otro tipo (28,5%)	No se han establecido las normas internas en un Reglamento interno de SST.
	Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño (0%)	No se han establecido indicadores ni se realiza el seguimiento a las estadísticas de SST.
Verificación	Salud en el trabajo (66%)	Se debe asegurar cumplir con la evaluación médica ocupacional anual al 100% de los trabajadores.
	Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva (20%)	No se ha establecido un procedimiento para el registro, notificación e investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.
	Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales (20%)	
	Control de operaciones (0%)	No se ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
	Gestión de cambio (0%)	No se ha establecido la periodicidad de la evaluación de riesgos.
	Auditorías (0%)	No se cuenta con un programa de auditorías al SGSST.
	Documentos (0%)	No se ha entregado al trabajador una copia del Reglamento interno de SST ni las recomendaciones de SST. No se ha elaborado el mapa de riesgos
Control de información y documentos	Control de la documentación y datos (0%)	No se ha elaborado un procedimiento para el control de documentos y registros.
	Gestión de los riesgos (0%)	No se cuenta con todos los registros obligatorios del SGSST.
Revisión por la dirección	Gestión de la mejora continua (0%)	La Alta Dirección no ha revisado el desempeño del SGSST para asegurar su mejora continua.

En diecisiete de los veintiocho lineamientos específicos (60%) se obtuvo un valor de cero (0), lo que significa que el cumplimiento de las disposiciones es nulo. Asimismo, en el 54% de los lineamientos restantes, el cumplimiento es menor al 50%.



# **CAPÍTULO IV: PLANTEAMIENTO DEL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

## **4.1. Planteamiento de la metodología a utilizar**

Considerando que la empresa se debe adecuar a las exigencias de la Ley 29783 antes que, adoptar referencias internacionales, se considerará la metodología sugerida en dicha norma para implementar el SGSST, la cual está orientada a cumplir un ciclo de mejora continua: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PFVA). Las fases del SGSST (también indicadas en la figura 1.1) son: Principios, Política, Organización, Planificación, Implementación, Evaluación y Acciones para la mejora continua.

Es preciso mencionar que para el diseño del SGSST se considerará también la reglamentación directamente relacionada a la Ley 29783 y que tienen alcance sobre SSI, como por ejemplo el Reglamento de la Ley (D.S. N.º 005-2012 TR, 2013), el Reglamento de Seguridad Industrial (D.S. N.º 42-F, 1964), el D.T. Protocolo de exámenes médicos ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos (R.M. N.º 312-2011-MINSA), sus modificatorias, así como la reglamentación aplicable a las empresas que brindan servicios de seguridad privada.

### **4.1.1. Principios del SGSST**

SSI debe establecer un SGSST que se rija por principios que aseguren el compromiso e involucramiento de los funcionarios de la empresa. Estos principios están directamente relacionados a brindar los recursos para su adecuación, implantar y cumplir con acciones preventivas en SST, fomentar y reconocer el compromiso de los trabajadores, fomentar un clima laboral favorable, propiciar la participación de los trabajadores en la SST.

### **4.1.2. Política del SGSST**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley, SSI debe exponer por escrito la política en materia de SST, la cual debe ser apropiada a la realidad de la empresa, ser concisa y redactada con claridad y debe ser firmada por la máxima autoridad de la institución. Asimismo, debe ser revisada periódicamente y asegurar que su personal

conozca su contenido, lo cual puede realizarse a través de capacitaciones y difusiones virtuales.

#### **4.1.3. Organización**

SSI debe definir su organización para implementar y mantener el SGSST, en el cual sea la empresa quien asuma el liderazgo y compromiso de las actividades; asimismo, delegar las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo. Para esto, se requiere que SSI establezca una matriz de roles y responsabilidades, donde también defina las competencias necesarias del personal para cada rol.

Los principales actores del SGSST son:

- Gerencia general: Propende el cumplimiento de la política de y de los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Representante de la alta dirección: Representa a la Alta dirección ante los trabajadores.
- Comité de SST: Vela por el cumplimiento de las normas de SST, brinda seguimiento al cumplimiento del Plan anual de SST y propone mejoras al SGSST.
- Médico ocupacional: Responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Responsable de Seguridad y Salud: Realiza las acciones necesarias para la implementación del SGSST y actúa como coordinador entre áreas para la ejecución de actividades.
- Trabajadores en general: Cumplen con las normas de SST y participan activamente del SGSST adquiriendo una cultura de prevención de riesgos.
- Jefes y supervisores: Responsables de la fomentar una cultura de SST entre los trabajadores a su cargo.

#### **Reglamento interno de SST (RISST)**

SSI debe elaborar su RISST donde establezca las normas internas de SGSST alineadas a la normativa vigente. Este documento debe ser aprobado por el Comité de SST, difundido a todos los trabajadores y mantenerse a disposición cuando sea solicitado por alguna parte interesada. La empresa debe guardar el cargo de entrega del RISST a

cada uno de sus trabajadores; asimismo, se deben realizar capacitaciones y evaluaciones para verificar su entendimiento.

### **Control de registros**

Los registros obligatorios del SGSST son los siguientes:

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de SST.
- Registro de estadísticas de SST.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorías.

El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un periodo de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un periodo de cinco (5) años posteriores al suceso.

#### **4.1.4. Planificación**

De acuerdo con el diagnóstico inicial realizado en el capítulo previo, se pudo verificar que SSI sólo cumple el 19% de las exigencias de la Ley 29783 y se evidenció que no se realizan suficientes actividades preventivas ni de control para mitigar riesgos y evitar que sus trabajadores sufran un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Asimismo, se pudo verificar que la empresa no cuenta con procedimientos estándares establecidos para el control de sus operaciones ni para el cumplimiento de las normas que aplican a las empresas que brindan servicios de seguridad privada.

Por otro lado, en entrevistas a los trabajadores, se evidenció que no se encontraban suficientemente capacitados en materia de prevención de riesgos laborales ni conocían las normas relacionadas. Finalmente, es muy importante indicar que la empresa no realiza

un seguimiento adecuado a la salud mental de sus trabajadores, considerando que la mayor parte de ellos son agentes de seguridad que dentro de sus funciones diarias está el manejo de armas; en ese sentido, es de suma importancia asegurar que se mantengan emocionalmente estables para mitigar posibles riesgos de ataques a su propia integridad o a las personas de su entorno.

En ese sentido, es imprescindible que la empresa establezca un Plan anual de SST, el cual deberá ser aprobado por el Comité de SST de acuerdo con Ley y fijará las actividades necesarias que SSI debe realizar para implementar y mantener su SGSST.

El Plan anual de SST debe establecer objetivos y metas realistas ajustados a las necesidades de SSI, deben ser cuantificables y abarcar todos los niveles de la organización. La estructura sugerida del Plan anual de SST se establece en la R.M. 050-2013 TR.

### **Objetivos y metas del SGSST**

Los objetivos y metas deben establecerse tomando en cuenta el diagnóstico inicial realizado, así como considerar que es necesario cumplir con el 100% de las exigencias normativas.

### **Identificación de requisitos legales**

La empresa debe identificar todas las normas aplicables a SSI, nacionales y específicamente las nacionales que deberá tener en cuenta para la correcta aplicación del SGSST.

### **Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control**

SSI debe realizar la evaluación de riesgos como mínimo una vez al año. El objetivo es estimar la criticidad o nivel de los riesgos de acuerdo con la identificación de las tareas y actividades de trabajo, a las cuales se les evaluará y determinará el riesgo, considerando el conocimiento y la experiencia práctica de supervisores y colaboradores.

En tal sentido, se mantendrán actualizadas las matrices IPERC, contando con la participación de los colaboradores y sus representantes. La metodología se detallará en el Procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control. SSI tendrá en cuenta las medidas especiales de control de riesgos dirigidas a madres gestantes.

Por otro lado, el mapa de riesgos laborales se desarrollará tomando en cuenta los riesgos más significativos de la sede principal y se identificarán con pictogramas de manera que el personal pueda tomar conocimiento. Asimismo, dicho mapa de riesgos y las matrices IPERC deben ser publicadas por SSI en lugares visibles del centro de trabajo.

### **Programa anual de SST**

Como parte del Plan anual de SST, SSI deberá establecer un cronograma con las actividades definidas para la implementación del SGSST alineadas con los objetivos, donde también se definen los responsables, plazos y recursos.

El comité de SST brinda seguimiento al cumplimiento del Programa en cada reunión mensual.

### **Programa anual de Capacitaciones en SST**

El programa Anual de Capacitación en SST, corresponde a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo. Este programa debe incluir las actividades de inducción, capacitación y entrenamiento a fin de asegurar las competencias necesarias de cada trabajador. Se tomará en cuenta los cambios tecnológicos que se dieran en los procesos.

### **Preparación y respuesta a emergencias**

Los procedimientos y acciones básicas de respuesta que se toman para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva en el caso de un accidente y/o estado de emergencia durante el desarrollo del trabajo deben estar estipulados en un Plan de contingencias. El Plan de contingencias es revisado y actualizado de manera anual.

#### **4.1.5. Implementación**

La implementación del SGSST deberá considerar los siguientes aspectos:

#### **Capacitación y formación**

Todo colaborador recibirá formación y capacitación apropiada en temas de SST, mediante inducciones, charlas, capacitaciones específicas, cursos teóricos y prácticos. Toda actividad de este componente debe ser registrada y controlada, así como también se debe verificar la comprensión y entendimiento y registrar la eficacia de las capacitaciones

dadas, por lo que, después de cada capacitación, el personal debe responder a una evaluación simple de los puntos tratados más importantes.

Las actividades de formación y capacitación se resumen en:

- Inducción general de personal nuevo
- Capacitaciones en SST (mínimo 4 al año por trabajador)
- Capacitación de emergencias y simulacros.
- Charlas de cinco minutos.

Adicionalmente, los agentes de seguridad y supervisores deben participar de los entrenamientos y prácticas necesarias requeridas por SUCAMEC.

### **Control operacional**

Como parte del control de riesgos previstos o existentes, SSI debe desarrollar actividades para:

- Asegurar que las condiciones de los ambientes de trabajo se encuentren libre de riesgos o se encuentren controlados.
- Asegurar que los proveedores que desarrollen actividades de SSI cumplan con las normas establecidas en el RISST y la normativa legal vigente, así como vigilar que cuenten con los requisitos mínimos de un SGSST.
- Establecer estándares de seguridad a través de procedimientos e instructivos que faciliten a los trabajadores el cumplimiento de sus funciones de manera segura.
- Monitorear que los riesgos se encuentren dentro de los niveles permisibles.
- Dotar al personal de mecanismos de seguridad y protección personal cuando sea requerido.
- Asegurar la contratación de los seguros que correspondan cuando la labor sea de alto riesgo.

### **Salud en el trabajo**

Los trabajadores se someterán, por cuenta de la empresa, a los exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos y de retiro (este último solo de considerarse necesario por el Médico ocupacional). Asimismo, el médico ocupacional es el encargado de realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y establecer el Plan anual de salud.

## **Prevención frente a la pandemia por COVID-19**

El Plan anual de SST de SSI deberá incluir un apartado específico que contemple los procedimientos, actividades y otras implementaciones que la empresa tiene que realizar para prevenir los riesgos de contagio por COVID-19, considerando la normativa legal vigente y las sugerencias del médico ocupacional de la empresa.

### **Gestión de la documentación**

El Art. 32 del Reglamento, establece el mínimo de documentación que debe tener y exhibir la empresa que implementa un SGSST:

- Política
- Reglamento de SST
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos y sus medidas de control – IPERC
- El mapa de riesgos
- El Programa anual de SST.

Asimismo, es importante que la documentación del SGSST se mantenga en medios disponibles y seguros, por lo que es necesario que la empresa establezca un procedimiento de control de documentos y registros que tenga los siguientes objetivos:

- Establecer las actividades necesarias, para asegurar una correcta identificación, codificación, clasificación, almacenamiento, mantenimiento y eliminación cuando corresponda de los documentos y registros del SGSST.
- Sistematizar el control de la documentación y los datos relacionados con el SGSST, a fin de que sean eficaces y distribuidos para el personal que lo requiera.

Su alcance debe aplicar a todos los documentos y registros que se generen del SGSST. Incluye también a los documentos recibidos de partes externas que estén relacionados con el SGSST.

### **Comunicación, consulta y participación en el SGSST**

La Ley 29783 es bastante clara en precisar la importancia de la participación de los trabajadores y sus demás actores en el SGSST y el deber del empleador en fomentar esto. En ese sentido, SSI deberá establecer un procedimiento que tenga como objetivo establecer las pautas de comunicación dentro de SSI, tanto internas como externas, y los

canales adecuados para que cualquier colaborador, proveedor y otros terceros participen en el SGSST, y de esta manera lograr mejores resultados fomentando la creación de una cultura de SST.

El procedimiento debe aplicar a todas las comunicaciones, consultas y mecanismos de participación en materia de SST que se realicen en SSI. Dichas acciones involucran a colaboradores de la empresa, proveedores y clientes.

#### **4.1.6. Evaluación**

Se considera los siguientes componentes:

##### **Evaluación normativa**

SSI debe establecer un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al SGSST y mantenerlo actualizado, de acuerdo con lo exigido en la Ley. Asimismo, como se explicó anteriormente, debe considerar la normativa aplicable a las empresas que brindan servicios de seguridad privada.

##### **Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño**

El Art. 86 del Reglamento establece que el empleador debe evaluar el SGSST considerando las mediciones cualitativas y cuantitativas adecuadas a las necesidades de la empresa. El seguimiento debe realizarse con la periodicidad establecida en el Plan anual de SST, controlando el cumplimiento de los objetivos y metas a través de los indicadores definidos.

##### **Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales**

SSI debe establecer un procedimiento para registrar, notificar e investigar accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades ocupacionales, a fin de aplicar las medidas correctivas y/o preventivas necesarias. Estas se llevan a cabo con los miembros del Comité de SST y con el apoyo de personas competentes conocedoras de la materia.

##### **Auditorías**

El Art. 43 de la Ley de SST establece que el empleador debe realizar auditorías periódicas a fin de comprobar la eficacia del SGSST y concluir si este es conforme con las disposiciones planificadas para la gestión. En ese sentido el Plan anual de SST debe incluir auditorías periódicas internas y externas, conforme lo exige la legislación vigente.



#### **4.1.7. Acciones para la mejora continua**

Se adoptan los procedimientos para mejorar el desempeño del SGSST, a partir de las estadísticas, evaluación de riesgos, análisis de los indicadores de actuación, indicadores de resultado, indicadores de actividad e indicadores de competencia, considerando los informes de las inspecciones y auditorías acorde a los requisitos de la normativa legal en materia de SST.



## **CAPÍTULO V: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN**

### **5.1 Desarrollo del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo**

A partir de la R.M. 050-2013 TR, el empleador desarrolla la implementación del SGSST, el cual se refleja en un plan y programa anual, tomando como base los resultados de la evaluación inicial o línea base, considerando la participación de los trabajadores y sus representantes.

#### **5.1.1. Plan anual de seguridad y salud en el trabajo**

Esta conformado por los siguientes puntos:

##### **Principios**

SSI desarrolla su SGSST, para lo cual establece los siguientes principios:

- Asumir la responsabilidad de proteger a sus trabajadores ante accidentes o enfermedades que puedan sufrir durante o a consecuencia del desempeño de sus funciones.
- Comprometerse con la SST a partir de facilitar una cultura de prevención en toda la empresa a través de la mejora continua.
- Reconocer al trabajador como pilar fundamental del SGSST, velando por su integridad física y salud ocupacional.
- Promover la participación activa del trabajador y sus representantes en el SGSST.
- Identificar, evaluar y monitorear los riesgos laborales de manera constante para prevenir accidentes y enfermedades.
- Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

##### **Alcance**

El SGSST de SSI es aplicable a todos los colaboradores (independientemente del régimen laboral o contractual al que pertenezcan) dentro del ámbito de operación de SSI (Lima y Provincias); e incluye, en lo que corresponda, a toda empresa que brinda

servicios de intermediación y tercerización laboral, a los que presten servicios de manera independiente y demás proveedores.

### **Política de SST**

La Política de SST de SSI es la siguiente:

“En SSI tenemos como misión contribuir a elevar los estándares de operación de nuestros clientes, proporcionando servicios de seguridad y vigilancia de calidad, operando de acuerdo a las leyes peruanas y a las mejores prácticas internacionales. Estamos empeñados en proporcionar a nuestros empleados las mejores oportunidades de desarrollo y crecimiento personal. En ese sentido, es prioridad fundamental velar por la preservación de su integridad física y mental, por lo que nos comprometemos a:

- Proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, usuarios, visitantes y proveedores, mediante la identificación, control y monitoreo de los peligros y riesgos a los que están expuestos.
- Educar, capacitar y comprometer a los empleados con los aspectos de seguridad, fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora continua del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Asegurar y promover la participación y consulta de los empleados y sus representantes en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Promover y cumplir con las disposiciones legales vigentes en materias relacionadas a Seguridad y Salud.
- Integrar el Sistema de gestión de SST con los demás sistemas de la empresa”

La Política de SST será difundida entre sus trabajadores y publicada en un lugar visible de su sede principal. Debe contar con fecha y firma de la máxima autoridad de la institución.

### **Organización y responsabilidades**

La Gerencia General delega funciones y responsabilidades al Gerente de administración, Responsable de recursos humanos, jefes, supervisores, brigadistas y demás trabajadores.

Dichas funciones y responsabilidades se establecen a través de un Acta de nombramiento, de manera que se formaliza la delegación de las mismas a los actores del SGSST.

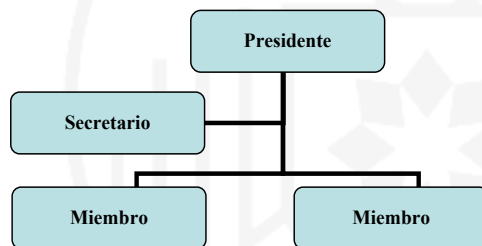
### **Comité de seguridad y salud en el trabajo**

**Constitución y vigencia**, SSI, de acuerdo con lo exigido por la Legislación de SST, cuenta con un comité de SST paritario, cuyo periodo de vigencia es de 2 años. Dos (2) integrantes son designados por la Gerencia de la empresa, dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por elección entre ellos mismos y cuatro (4) suplentes (dos de cada parte). En la instalación del comité de SST se elige a un Presidente y a un Secretario, por votación de los miembros titulares.

La estructura funcional del comité se define en la figura 5.1.

**Figura 5.1**

*Estructura funcional del comité de SST*



**Funciones y responsabilidades**, Las funciones y responsabilidades del comité de SST están estipuladas en el Reglamento de la Ley 29783 y además se indicarán en el Reglamento interno de SST de la empresa.

**Reuniones del comité de SST**, Es obligación del comité de SST debe reunirse una (1) vez al mes de manera ordinaria, de manera extraordinaria a solicitud de dos (2) o más miembros y para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

La agenda del Comité incluirá como mínimo lo siguiente:

- Asistencia
- Revisión de los avances del Programa anual de SST.
- Debate de los acuerdos de las reuniones previas.

- Debate de asuntos de salud ocupacional y seguridad.
- Revisión de estadísticas de accidentes/enfermedades de todas las áreas.
- Información relevante y sugerencias de los trabajadores (El comité de SST realizará consultas a los trabajadores a través de sus representantes, sobre temas de seguridad y salud, incluye consultas sobre la política y objetivos o cada vez que se vayan a producir cambios que afecten su seguridad o salud. La información recogida será puesta en conocimiento del comité de SST en las reuniones).

**Registros del comité de SST,** La empresa deberá contar con un (1) libro de actas donde registrarán todos los acuerdos de las reuniones del comité de SST y un (1) libro de actas donde se registrarán todos los procesos y resultados de las elecciones de los comités de SST. Asimismo, el comité de SST elaborará un informe anual de su gestión y será presentado a la Gerencia General.

Los registros para la elección y reuniones del comité de SST se elaborarán tomando como referencia la RM-148-2012-TR.

### **Reglamento interno de SST**

SSI debe establecer un reglamento interno de SST donde defina las principales normas de la empresa respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Este reglamento debe ser entregado a todos los miembros de la organización, proveedores y ponerse a disposición de los clientes. Para los nuevos ingresantes, se podrá entregar el reglamento a más tardar el primer día de sus labores, junto con las recomendaciones de seguridad del puesto de trabajo. La entrega de esta documentación podrá ser realizada en medio físico o digital.

Es importante que SSI mantenga un cargo de la entrega del reglamento a sus colaboradores, a fin de que sea sustentable ante cualquier inspección de la SUNAFIL.

### **Registros del SGSST**

Los registros obligatorios que se llevarán durante el año 2019 y de manera mensual, según corresponda, son los siguientes:

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de SST.
- Registro de estadísticas de SST.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorías.

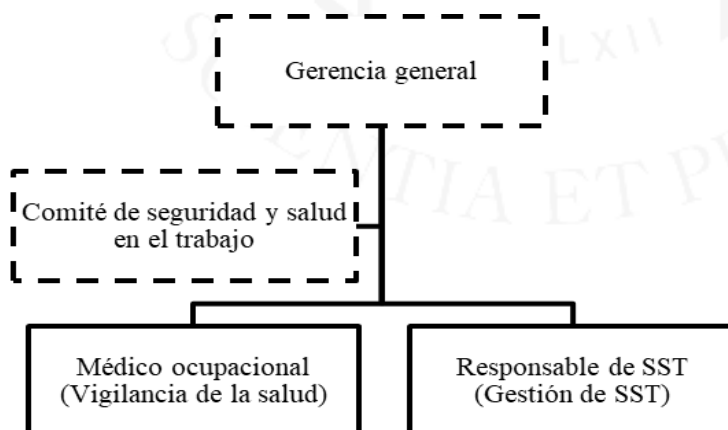
El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un periodo de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un periodo de cinco (5) años posteriores al suceso.

### **Servicio de Seguridad y Salud**

El servicio de seguridad y salud en el trabajo está organizado de acuerdo a la figura 5.2.

**Figura 5.2**

*Organigrama del servicio de seguridad y salud en el trabajo*



El Gerente General tiene la responsabilidad de asumir el compromiso en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, asegurar la

disponibilidad de recursos para la gestión de SST y propender por el cumplimiento de la política de y de los objetivos de SST.

El comité de SST, entre otras responsabilidades, debe velar por el cumplimiento de las normas y del Reglamento de SST.

El Médico ocupacional es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

El Responsable de SST debe asegurar que se establezcan, implementen y mantengan las actividades necesarias en SST, velar porque los trabajadores se comprometan con el desarrollo del plan de SST y cumplan con sus compromisos y responsabilidades adquiridas relacionadas a la prevención de riesgos laborales, promover la consulta y participación de los trabajadores en el SGSST, garantizar el cumplimiento de las normas legales aplicables que intervengan en la ejecución del componente de seguridad y salud en el trabajo y representar a la empresa ante instituciones externas fiscalizadoras como la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en auditorías internas y externas.

### **Estudio de línea base del SGSST**

Los resultados del diagnóstico realizado mediante la lista de verificación sugerida en la R.M. N.º 050-2013 TR arrojaron un cumplimiento de la normativa del 19%, por lo que este indicador se tomará como punto de partida. Ver tabla 5.1.

**Tabla 5.1**

*Porcentaje de cumplimiento de los lineamientos del SGSST*

<b>Lineamiento específico</b>	<b>Cumplimiento (%)</b>
Principios	10%
Política	75%
Dirección	0%
Liderazgo	50%
Organización	0%
Competencia	0%
Diagnóstico	0%
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	0%

(continúa)

(continuación)

<b>Lineamiento específico</b>	<b>Cumplimiento (%)</b>
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	0%
Salud en el trabajo	66%
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	20%
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	20%
Control de operaciones	0%
Gestión de cambio	0%
Auditorías	0%
Documentos	0%
Control de la documentación y datos	0%
Gestión de los riesgos	0%
Gestión de la mejora continua	0%
<b>Cumplimiento general</b>	<b>19%</b>

Asimismo, se considerarán los siguientes indicadores de control como relevantes para dar seguimiento al desempeño del SGSST. Los datos corresponden a los resultados del 2019 (ver tabla 5.2).

**Tabla 5.2**

*Indicadores de desempeño del SGSST – año 2019*

<b>Descripción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de accidentes mortales	Cantidad de accidentes mortales reportados	0	-
	Número de accidentes incapacitantes	Cantidad de accidentes incapacitantes reportados	8	-
	Número de accidentes leves	Cantidad de accidentes leves reportados	2	-
<b>Indicadores de capacidad y competencia</b>	Número de trabajadores que reportan incidentes para prevenir accidentes	Cantidad de incidentes reportados	0	-
<b>Indicadores de actividades</b>	Cumplimiento de las inducciones de SST	Número de inducciones realizadas / Número de nuevos ingresos * 100.	43%	-
	Cumplimiento de las capacitaciones de SST	Número de trabajadores capacitados por total de capacitaciones / Número de trabajadores programados por total de capacitaciones * 100.	48,1%	-

(continúa)



(continuación)

Descripción	Indicador	Cálculo	Resultado	Observaciones
<b>Indicadores de actividades</b>	Cumplimiento de inspecciones	Nº de inspecciones de seguridad realizadas / programadas * 100	0%	-
	Cumplimiento de monitoreos	Nº de monitoreos de seguridad realizados / programados * 100	0%	-
	Cumplimiento de EMO's de ingreso	Número de exámenes pre-ocupacionales realizados en el año / Número de nuevos ingresos en el año * 100	74%	-
	Cumplimiento de EMO's periódicos	Número de exámenes ocupacionales periódicos realizados en el año / Número promedio de trabajadores en el año * 100	89,2%	-
	Cumplimiento de EMO's de salida	Número de exámenes post-ocupacionales realizados en el año / Número de ceses laborales anuales * 100	81%	-
	<b>Indicadores de accidentabilidad</b>	Índice de frecuencia	Número de accidentes x 1 000 000 / número de horas trabajadas	11,1
Índice de gravedad		Número de días perdidos x 1 000 000 / número de horas trabajadas	130	Por cada 1 000 000 horas trabajadas, se pierden 130 días a causa de accidentes
Índice de duración media		Número de días perdidos / número de accidentes	11,3	En promedio, se pierden 11,3 días de trabajo cada vez que ocurre un accidente

## Objetivos y metas del SGSST

Los objetivos y metas del SGSST se detallan en la tabla 5.3.

**Tabla 5.3**

*Objetivos y metas del SGSST año 2020*

Objetivo general	Objetivo específico	Meta	Indicador	Responsable
Proteger a los trabajadores de lesiones a causa de accidentes de trabajo	Cero (0) accidentes	Cero (0)	Número de accidentes x 1 000 000 / número de horas trabajadas (índice de frecuencia)	Responsable de SST
			Número de días perdidos x 1 000 000 / número de horas trabajadas (índice de gravedad)	
			Número de días perdidos / número de accidentes (índice de duración media)	
Realizar la vigilancia de la salud	Realizar los exámenes médicos pre-ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales	100%	Número de exámenes realizados / Número de nuevos ingresos * 100	Analista de RRHH
			Número de exámenes ocupacionales periódicos realizados / Número total de trabajadores * 100	
			Número de exámenes post-ocupacionales realizados (indicados por el médico) / Número de ceses laborales * 100	
Establecer las acciones de prevención frente al COVID-19 en las actividades desarrolladas por la empresa	Identificar, aislar y atender oportunamente los casos de COVID-19.	100%	Número de casos identificados y aislados-atendidos / Número de casos totales * 100	Médico Ocupacional
Implementar el Sistema de Gestión de SST alineado a las normativas legales vigentes	Realizar el diagnóstico de línea base	100%	Informe de línea base presentado a la Gerencia de administración	Responsable e SST
	Implementación de políticas y normas internas del SGSST		(N° documentos / N° documentos propuestos)* 100%	Gerente de administración
	Organización del SGSST, definición de roles y responsabilidades		(N° actividades realizadas / N° actividades propuestas)* 100%	
Implementar el Sistema de Gestión de SST alineado a las normativas legales vigentes	Establecer y difundir los principales procedimientos de gestión de SST		(N° documentos / N° documentos propuestos)* 100%	Responsable de SST
Monitorear los riesgos de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales	Mantener los factores de riesgo identificados dentro de los límites máximos permisibles	0	(Factores de riesgo identificados dentro de los límites permisibles / Factores de riesgo identificados en monitoreos)*100	Médico ocupacional
	Cumplir con el programa de inspecciones establecido.	100%	(N° inspecciones realizadas / N° inspecciones programadas)* 100%	Responsable de SST

(continúa)

(continuación)

Objetivo general	Objetivo específico	Meta	Indicador	Responsable
Evaluar el desempeño del SGSST	Medir el nivel cumplimiento de las exigencias del SGSST	100%	(Número de exigencias cumplidas según check list de la RM 050-2013 TR/ Número de exigencias) * 100	Responsable de SST
	Realizar actividades de capacitación, inducción, entrenamientos y simulacros.	100%	Cantidad de inducciones realizadas / Cantidad de nuevos ingresos * 100.	Responsable de SST
			Cantidad de simulacros y capacitaciones realizadas / programadas * 100	Responsable de SST
Difundir y afianzar la cultura de prevención	Asegurar la participación de los trabajadores en las actividades de formación programadas	90%	Cantidad de trabajadores capacitados por total de capacitaciones / cantidad de trabajadores programados por total de capacitaciones * 100.	Responsable de SST
	Aprendizaje efectivo de las capacitaciones	85% de aprendizaje por capacitación	Trabajadores aprobados por capacitación / Total de trabajadores evaluados	Analista de RRHH
	Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, medidas de control y normas del SGSST	100%	(N° de recomendaciones de seguridad entregadas / N° de trabajadores de la empresa + nuevos ingresantes) * 100	Analista de RRHH
			(N° de reglamentos internos de SST entregados / N° de trabajadores + nuevos ingresantes) * 100	
			(N° de matrices IPERC entregadas mediante capacitación / N° de trabajadores + nuevos ingresantes) * 100	
	Participación de la Alta dirección en el SGSST como muestra de su liderazgo	90%	N° de capacitaciones programadas con participación de la gerencia general o gerencia de administración / N° de capacitaciones programadas	Gerencia general / Gerencia de administración

### Identificación de requisitos legales

- Constitución política del Perú.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto y su reglamento Decreto Supremo N° 009-2004-TR.

- Ley N° 28551. Ley que establece la obligación de elaborar y presentar Planes de contingencia. (19 de junio del año 2005). Aprobada por el congreso de la República del Perú.
- Ley N° 28806, Ley General de inspección del trabajo y sus modificatorias.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias.
- Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.
- Ley N° 30299, Ley de armas de fuego, municiones, explosivos, productos pirotécnicos y materiales relacionados de uso civil y su reglamento Decreto Supremo N° 008-2016-IN.
- Decreto de Urgencia N° 044-2019. Decreto de urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores.
- Decreto Supremo N° 020-2019-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR
- Decreto Supremo N° 002-2020-TR. Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario.
- Decreto Supremo N° 001-2020-IN. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28879 - Ley de Servicios de Seguridad Privada, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2011-IN.
- Decreto Supremo N° 042-F. Reglamento de Seguridad Industrial.
- Decreto Supremo N° 003-98-SA. Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA. Reglamento Nacional de Edificaciones. (08 de junio del año 2006). Aprobado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Decreto Supremo N° 012-2014-TR - Aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Decreto Supremo N° 002-2020-TR - Modificación de los requisitos de las Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles -IPERC.
- Decreto Legislativo N° 1213 – D.L. que regula los servicios de seguridad privada.
- Resolución Ministerial N°374-2008-TR. Listados y lineamientos para garantizar la salud de la trabajadora gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgos Disergonómicos.
- Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA. NTS N° 068-MINSA/DGSP-V-1: Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.
- Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSA Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorio por Actividad y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 021-2016/MINSA, Aprueban el perfil de competencias del médico ocupacional.
- Resolución Ministerial N° 034-2020-TR. “Criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la graduación de la sanción de cierre temporal”.
- Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, Aprobación del Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”.
- Resolución Ministerial N° 541-2020-IN, Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial de Operación ante el COVID-19 para los Servicios de Seguridad Privada”.
- Norma Técnica Peruana 399.010-1-2004. Señales de Seguridad: Colores, símbolos, formas y dimensiones de señales de seguridad – Parte 1: Reglas para el diseño de las señales de seguridad. (12 de Febrero del año 2004).

Aprobada por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección a la Propiedad Intelectual.

- Norma Técnica Peruana 350.043-1-2011. Extintores Portátiles: Selección, Distribución, Inspección, Mantenimiento, Recarga y Prueba Hidrostática. (12 de Julio del año 2011). Aprobada por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección a la Propiedad Intelectual.

El Responsable de SST estará encargado de implementar, a través de un registro que se mantenga actualizado, la relación de normas legales que impactan en la operación de SSI, verificando semanalmente en el portal electrónico del diario oficial El Peruano y publicando la lista en un archivo web compartido. Asimismo, deberá coordinar con la gerencia de administración la implementación y aplicación de sus requisitos, de ser necesario.

**Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control,** Es función de SSI realizar la evaluación de riesgos como mínimo una vez al año.

El objetivo es estimar la criticidad o nivel de los riesgos de acuerdo con la identificación de las tareas y actividades de trabajo, a las cuales se les evaluará y determinará el riesgo, considerando el conocimiento y la experiencia práctica de supervisores y colaboradores.

En tal sentido, se mantendrán actualizadas las matrices IPERC, contando con la participación de los colaboradores y sus representantes. La metodología se detallará en el Procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control. SSI tendrá en cuenta las medidas especiales de control de riesgos dirigidas a madres gestantes.

Considerando que los agentes de seguridad se encuentran destacados en los clientes, previo al inicio de cada nuevo servicio, el Responsable de SST acudirá a sus instalaciones para el levantamiento de los peligros y riesgos existentes, a fin de evaluar si es necesario incluirlos en una matriz IPERC particular.

Para la elaboración de la matriz IPERC se deben agrupar los puestos de trabajo con funciones similares a fin de determinar los Grupos de Exposición Similar (GES).

Las matrices se desarrollan para cada GES identificado. La clasificación de los puestos de trabajo en GES se detalla en la tabla 5.4.

**Tabla 5.4***Clasificación de los puestos de trabajo en GES*

Nombre del puesto de trabajo	Nombre del grupo de exposición similar (GES)
Gerente general	Puesto administrativo con jerarquía
Gerente de administración	
Jefe de operaciones	
Jefe de logística	
Asistente de gerencia	
Asesor documentario	Puesto administrativo
Asistente de operaciones	
Asistente de administración	
Asistente de contabilidad	
Asesor legal laboral	
Analista de recursos humanos	Supervisor de campo
Centro de control	
Supervisor de operaciones	
Supervisor zonal	
Agente de seguridad	Agente

Como resultado obtenemos que se deben elaborar 4 matrices IPERC, con lo cual se cubre a todo el personal. Adicionalmente, se considerará elaborar una (1) matriz IPERC que incluya los riesgos a los cuales se expone el personal que maneja vehículos de la empresa, como los Supervisores de campo y Gerentes. Las matrices se muestran en los anexos. En la tabla 5.5 se muestran los riesgos identificados para cada GES y en la tabla 5.6 se muestran los peligros asociados a los riesgos significativos encontrados.

**Tabla 5.5***Riesgos identificados vs Grupo de exposición similar*

Nombre del grupo de exposición similar (GES)	Disergonómicos	Psicosociales	Mecánicos	Locativos	Emergencias	Biológicos
<b>Puesto administrativo con jerarquía</b>	x	x		X	x	x
<b>Puesto administrativo</b>	x	x		X	x	x
<b>Supervisor de campo</b>	x	x	x	X	x	x
<b>Agente</b>	x	x	x	X	x	x

**Tabla 5.6***Peligros asociados a los riesgos significativos identificados en las matrices IPERC*

<b>Tipo</b>	<b>Peligro asociado</b>
<b>Disergonómicos</b>	Sobreesfuerzo
	Posturas inadecuadas
<b>Psicosociales</b>	Trabajo monótono, grado de autonomía, aislamiento, turnos rotativos.
	Trato con personas ofuscadas
	Trabajo nocturno, jornada de trabajo prolongada
	Manifestación pública, toma de instalaciones, enfrentamientos con delincuencia.
<b>Mecánicos</b>	Portar arma de fuego
	Manipulación de armas de fuego en cambio de turno
<b>Locativos</b>	Circulación de vehículos motorizados
	Presencia de material inflamable
	Energía eléctrica
	Uso de vehículos
	Tránsito peatonal
<b>Emergencias</b>	Manifestación pública, toma de instalaciones, enfrentamientos con delincuencia.
<b>Biológicos</b>	Peligros derivados de la COVID-19 y otros agentes infecto contagiosos, animales, insectos, polvo, ácaros.

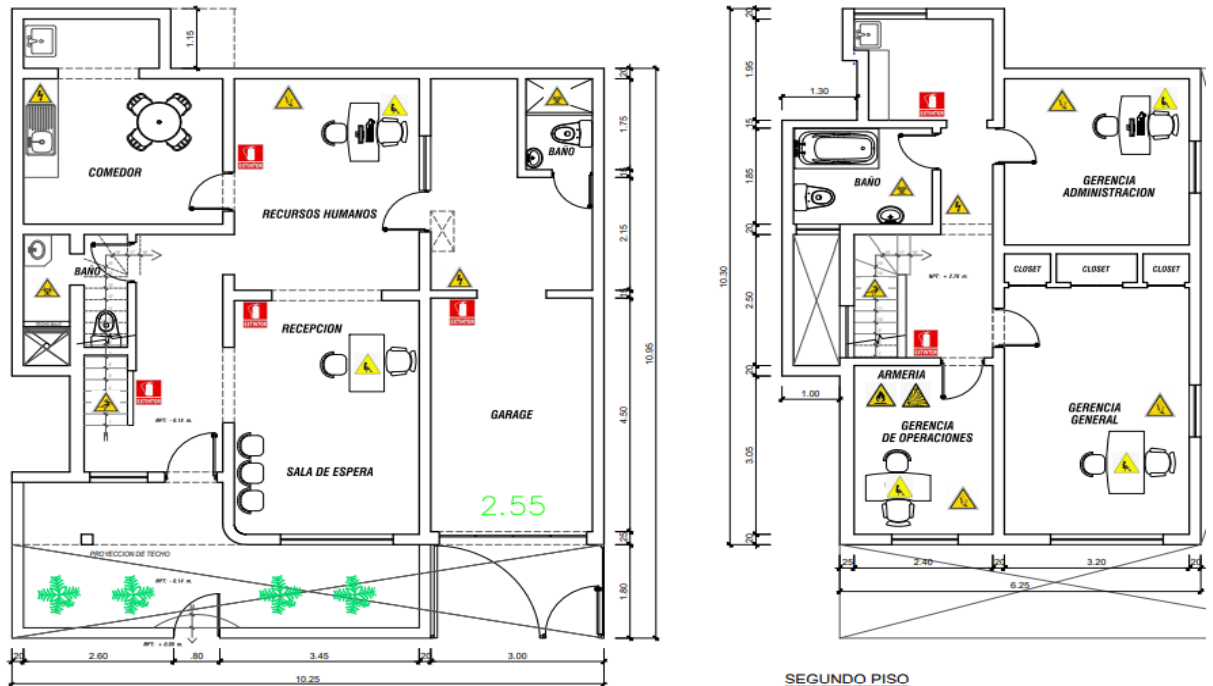
Se debe tener en cuenta que a todo trabajador se le hará entrega de las Recomendaciones de seguridad en base a los riesgos identificados del puesto de trabajo, en su contratación o a más tardar el primer día de labores.

El mapa de riesgos laborales se desarrollará tomando en cuenta los riesgos más significativos de la sede principal y se identificarán con pictogramas de manera que el personal pueda tomar conocimiento. Asimismo, dicho mapa de riesgos y las matrices IPERC deben ser publicadas por SSI en lugares visibles del centro de trabajo. En la figura 5.3 se muestra el mapa de riesgos elaborado donde se identificaron con pictogramas los riesgos más significativos de la sede principal de SSI.



**Figura 5.3**

Mapa de riesgos laborales de SSI



PRIMER PISO

Leyenda	
Símbolo	Riesgos laborales
	Ergonómico
	Eléctrico
	Biológico
	Caída a distinto nivel
	Caída de objetos
	Incendio
	Explosión
Leyenda	
Símbolo	Equipo
	Extintor PQS

**Programación anual de capacitaciones en SST**, todo colaborador recibirá formación y capacitación apropiada en temas de SST, mediante inducciones, charlas, capacitaciones específicas de acuerdo al perfil y la evaluación del riesgo de cada puesto de trabajo, cursos teóricos y prácticos.

Toda actividad de este componente debe ser registrada y controlada, así como también se debe verificar la comprensión y entendimiento y registrar la eficacia de las capacitaciones dadas, por lo que, después de cada capacitación, el personal deberá responder a una evaluación simple de los puntos tratados más importantes. Se considerará desaprobado a aquel trabajador que no supere una nota mínima de 12.

**Tabla 5.7***Tablero de formación y capacitación a trabajadores*

<b>Tipo</b>	<b>Temas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Duración</b>	<b>Participantes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>
<b>Charla de 5 minutos</b>	Reforzamiento de normas de SST	En cada visita del supervisor	5 minutos	Agentes de seguridad	Supervisores	Propios
<b>Inducción</b>	Normas básicas de SST	Al ingreso	1 hora	Todos	Responsable de SST	Propios
	Alcance de la Ley 29783	Anual	2 horas	Todos	Responsable de SST	Propios
	Prevención de riesgos en oficinas	Anual	2 horas	Todos	Responsable de SST	Propios
	Ergonomía	Anual	2 horas	Todos	Médico ocupacional	Propios
	IPERC	Anual	2 horas	Todos	Responsable de SST	Propios
	Prevención de riesgos en trabajo de campo	Anual	2 horas	Agentes de seguridad, supervisores	Responsable de SST	Propios
	Uso adecuado de EPP	Anual	2 horas	Agentes de seguridad, supervisores	Responsable de SST	Propios
<b>Capacitación</b>	Correcto lavado de manos, uso correcto de la mascarilla y medidas preventivas en las actividades diarias	Mensual	1 hora	Todos	Médico Ocupacional	Propios
	Actualización de información sobre COVID-19, cómo cuidarse y cómo proteger a su familia	Mensual	1 hora	Todos	Médico Ocupacional	Propios
	Salud mental durante la Pandemia	Trimestral	1 hora	Todos	Médico Ocupacional	Propios
<b>Entrenamiento</b>	Prevención de Incendios y Manejo de extintores	Anual	2 horas	Todos	Compañía de seguros	Externos
	Capacitación Primeros auxilios y evacuación	Anual	2 horas	Todos	Médico ocupacional / Responsable de SST	Propios

(continúa)

(continuación)

Tipo	Temas	Frecuencia	Duración	Participantes	Responsable	Recursos
<b>Capacitación especializada al comité de SST y a las jefaturas</b>	Ley de SST y normativas relacionadas	Anual	2 horas	Comité de SST, jefaturas	Compañía de seguros	Externos
	IPERC	Anual	2 horas	Comité de SST, jefaturas	Compañía de seguros	Externos
	Inspecciones de SST	Anual	2 horas	Comité de SST, jefaturas	Compañía de seguros	Externos
	Sistema de gestión de SST	Anual	2 horas	Comité de SST, jefaturas	Compañía de seguros	Externos
<b>Simulacros</b>	Sismo	Bianual	-	Todos	Brigadistas	Propios

**Capacitación y entrenamiento de los agentes de seguridad por exigencias de la SUCAMEC,** Todo el personal que hará uso de armas de fuego, antes de obtener la licencia, deberá llevar la capacitación teórica y práctica correspondiente.

La capacitación se realiza en los centros de capacitación y por instructores autorizados por la SUCAMEC. Las instalaciones deben contar con polígono o galería de tiro para uso de armas solo dentro de sus instalaciones.

En el caso de personal nuevo en el uso de armas, la duración de la capacitación es de 5 días (8 horas diarias) y para el curso de perfeccionamiento (personal que ya ha tenido licencia anteriormente o corresponde a renovación), la duración es de 4 días (8 horas diarias).

Todos los agentes de seguridad deberán realizar prácticas de tiro de manera trimestral y participar de una charla teórica para reforzamiento de los cuidados en el uso de armas. Estas prácticas son también guiadas por un instructor autorizado por la SUCAMEC.

**Preparación y respuesta a emergencias,** El Plan de contingencias es revisado y actualizado de manera anual.

Teniendo en cuenta las condiciones del trabajo, se puede identificar dos tipos de amenazas: exógenas, causadas por eventos naturales o por actores externos; y endógenas, causadas por las actividades del negocio. La clasificación de las principales identificadas se detalla en la tabla 5.8.

**Tabla 5.8**

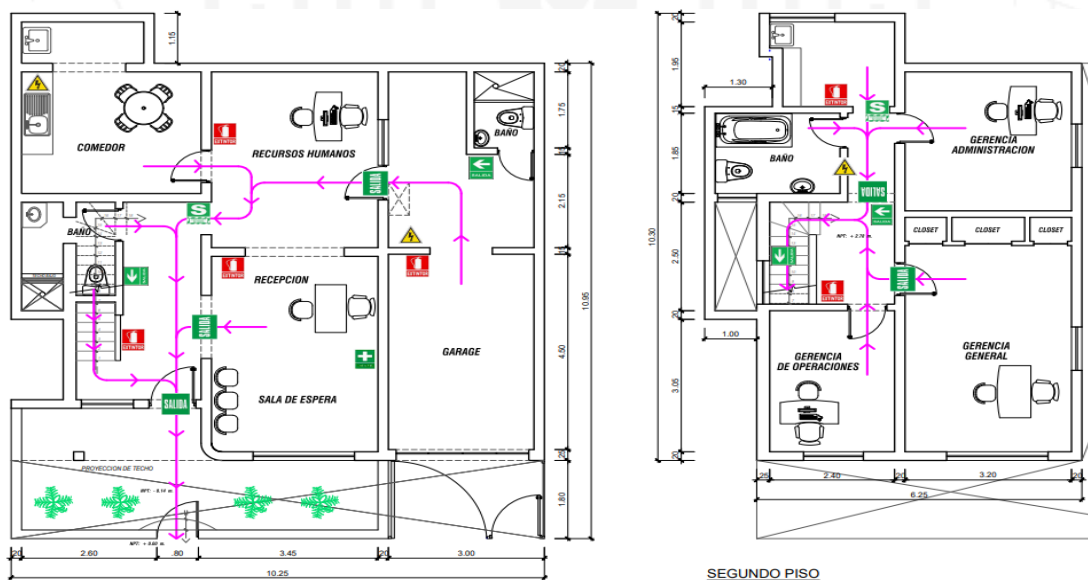
*Identificación y descripción de amenazas*

Amenazas exógenas	Descripción
<b>Sismo</b>	La presencia de un sismo puede causar heridos (trauma físico) personas atrapadas
<b>Asaltos y robos</b>	Pueden suscitarse robos por parte personas peligrosas.
<b>Conmoción civil</b>	Manifestación pública, toma de instalaciones.
Amenazas endógenas	Descripción
<b>Incendios</b>	Un incendio o explosión.
<b>Accidente o Lesiones Laborales</b>	Referido a los accidentes o lesiones personales como golpes, fracturas, cortes, caídas.
<b>Enfermedades</b>	Emergencias médicas que pudieran suscitarse a causa de accidentes o no.

Según la distribución de las instalaciones de la empresa, el plano de evacuación se puede evidenciar en la figura 5.4.

**Figura 5.4**

*Plano de evacuación de SSI*



**PRIMER PISO**

**SEGUNDO PISO**

Leyenda	
Símbolo	Equipo
	Extintor PQS
	Zona Segura en Caso de Sismo
	Ruta de Evacuación
	Salida de Emergencia
	Botiquín Primeros Auxilios
	Eléctrico

Leyenda	
Símbolo	Equipo
	Extintor PQS
	Zona Segura en Caso de Sismo
	Ruta de Evacuación
	Salida de Emergencia
	Eléctrico

Los procedimientos de gestión mínimos que mantendrá SSI se mencionan en la tabla 5.9.

**Tabla 5.9**

*Procedimientos del SGSST*

<b>Código</b>	<b>Descripción</b>
PR-SGSST-01	Procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control.
PR-SGSST-02	Procedimiento de notificación, registro e investigación de accidentes e incidentes.
PR-SGSST-03	Procedimiento de comunicación, participación y consulta.
PR-SGSST-04	Procedimiento de control de documentos y registros del SGSST.
PR-SGSST-05	Procedimiento de cumplimiento de las exigencias de SUCAMEC.
PR-SGSST-06	Procedimiento relacionado a compras o adquisiciones en materia de SST.
PR-SGSST-07	Procedimiento de Identificación y evaluación de requisitos legales.
PR-SGSST-08	Procedimientos de auditorías internas al SGSST.
PR-SGSST-09	Procedimiento de revisión del SGSST.
PR-SGSST-10	Procedimiento de inspecciones de SST.

**Inspecciones internas de SST**, son efectuadas según el cronograma del Programa de inspecciones. Las inspecciones abarcarán:

- Inspección en sede administrativa.
- Inspección en campo.
- Inspección a los equipos de emergencia.
- Inspección a los equipos de protección personal.
- Inspección a los botiquines.
- Otros que la empresa considere necesario.

Las inspecciones a los botiquines son realizadas por el médico ocupacional. Las demás inspecciones las realiza el Responsable de SST junto a un miembro del comité de SST, de acuerdo a programación acordada en reunión ordinaria.

**Clientes, subcontratas y proveedores,** Se conforma de las siguientes categorías:

### **Clientes**

SSI debe tener disponible para sus clientes la siguiente información, la cual no es limitativa para lo que pueda requerir el cliente:

- Política de SST
- Reglamento interno de SST
- Plan de SST
- Conformación de su comité de SST
- Matriz IPERC
- Estadísticas de SST

### **Proveedores**

Los controles a terceros se realizarán a fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento Interno de SST y la Ley 29783. Los proveedores que realicen labores en las instalaciones de SSI deberán cumplir con:

- Presentar sus constancias de SCTR si las actividades que realizará son de alto riesgo.
- Presentar a SSI su matriz IPERC.
- Incluir en sus contratos una cláusula que asegure la capacitación de sus trabajadores y el cumplimiento de las normas de SST.
- Acreditar que sus trabajadores cuentan con capacitaciones en SST.
- Cumplir con las normas del Reglamento interno de SST de SSI.
- Presentar el certificado de aptitud médico ocupacional de sus trabajadores, donde se cataloguen como aptos.
- Equipos de protección personal, de ser necesario.

**Salud en el trabajo - Vigilancia médico ocupacional,** incluye:

**Protocolo de exámenes médicos ocupacionales,** el protocolo de exámenes médicos es determinado por el Médico ocupacional y se establece por cada tipo de puesto de trabajo, tomando en consideración los riesgos identificados en el IPERC.

**Tipos de exámenes médicos ocupacionales,** los trabajadores se someterán, por cuenta de la empresa, a los exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos (anuales) y de retiro (este último solo de considerarse necesario por el Médico ocupacional).

El examen médico de retiro será facultativo; para los trabajadores de alto riesgo es obligatorio. El contenido de este examen será determinado por el médico de salud ocupacional (dependerá de su exposición, tiempo de trabajo, riesgo ocupacional, etc.).

**Sobre los resultados de los exámenes médicos ocupacionales,** los resultados de los exámenes médicos ocupacionales mantendrán la confidencialidad del trabajador usándose la terminología referida a aptitud, salvo que lo autorice el trabajador o la autoridad competente.

Los resultados de exámenes médicos ocupacionales serán archivados por la empresa hasta cinco (05) años después de finalizar el vínculo laboral con el trabajador. Luego, los exámenes médicos, así como los registros de enfermedades ocupacionales, informes y otros relacionados a la salud de los trabajadores serán guardados en un archivo pasivo hasta veinte años (20).

El trabajador catalogado como No Apto para realizar sus funciones no podrá continuar realizando su trabajo regular hasta que sea reubicado o cambiado de funciones.

**Vigilancia de la salud y estadísticas,** las estadísticas de salud ocupacional se llevarán de manera trimestral. El médico ocupacional propondrá el desarrollo de programas de prevención y mejoramiento de la salud en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones médicas y psicológicas.

Tal como se mencionó anteriormente, se deberá poner énfasis en la vigilancia de la salud mental de todos los trabajadores, principalmente en los agentes de seguridad, realizando evaluaciones mínimamente de manera anual.

**Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo,** Por el tiempo que dure la Pandemia por COVID-19, la empresa deberá implementar y ejecutar su Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

### **Gestión de la documentación**

SSI establecerá las actividades necesarias, para asegurar una correcta identificación, codificación, clasificación, almacenamiento, mantenimiento y eliminación cuando corresponda de los documentos y registros del SGSST. El objetivo

es sistematizar el control de la documentación y los datos relacionados con el SGSST, a fin de que sean eficaces y distribuidos para el personal que lo requiera.

Para esto, desarrollará un Procedimiento de control de documentos y registros que aplicable a toda la documentación que se genere del SGSST. Incluye también a los documentos recibidos de partes externas que estén relacionados con el SGSST. Los principales tipos documentos del SGSST se mencionan en la tabla 5.10.

**Tabla 5.10**

*Niveles de registro y aprobación de documentos del SGSST*

Nº	Tipo de documento	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
1	Política de SST	Responsable de SST	Gerente de Administración	Gerente general
2	Reglamentos	Responsable de SST	Gerente de Administración	Comité de SST
3	Procedimiento general	Responsable de SST	Comité de SST	Gerente de administración
4	Procedimiento Específico	Trabajador usuario del proceso o Responsable de SST	Jefe de área	Gerente de administración
5	Instructivo	Trabajador usuario del proceso / Responsable de SST	Jefe de área	Gerente de administración
6	Programas	Responsable de SST / Médico ocupacional / Jefe de área	Gerente de administración	Comité de SST
7	Planes de Emergencia	Responsable de SST / Médico ocupacional	Gerente de administración	Gerente general

Para llevar un mejor control de la documentación, se establecerán las siguientes listas, las cuales se deberán mantener actualizadas:

#### **Lista Maestra de Documentos (LMD)**

SSI establece una lista maestra de documentos donde figura la relación de todos los documentos vigentes del SGSST. El responsable de actualización de la lista es el Responsable de SST. La LMD se muestra en la tabla 5.11.



**Tabla 5.11***Lista maestra de documentos del SGSST*

N°	Código	Identificación del documento	Archivo activo		Disposición final
			Responsable	Almacenamiento	Archivo pasivo (AP) o Destrucción (D)
1	PSST-SGSST-01	Política de SST	Gerente de administración	Virtual en página web y físico en mural de sede principal	AP
2	REG-SGSST-01	Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gerente de administración	File de SST	AP
3	PG-SGSST-01	Plan anual de SST	Gerente de administración	File de SST	AP
4	PL-SGSST-01	Plan de emergencias	Gerente de administración	Carpeta de red compartida	AP
5	PR-SGSST-01	Procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
6	PR-SGSST-02	Procedimiento de notificación, registro e investigación de accidentes e incidentes.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
7	PR-SGSST-03	Procedimiento de comunicación, participación y consulta.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
8	PR-SGSST-04	Procedimiento de control de documentos y registros del SGSST.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
9	PR-SGSST-05	Procedimiento de cumplimiento de las exigencias de SUCAMEC.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
10	PR-SGSST-06	Procedimiento relacionado a compras o adquisiciones en materia de SST.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
11	PR-SGSST-07	Procedimiento de Identificación y evaluación de requisitos legales.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
12	PR-SGSST-08	Procedimientos de auditorías internas al SGSST.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
13	PR-SGSST-09	Procedimiento de revisión del SGSST.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
14	PR-SGSST-10	Procedimiento de inspecciones de SST.	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP

(continúa)

(continuación)

N°	Código	Identificación del documento	Archivo activo		Disposición final
			Responsable	Almacenamiento	Archivo pasivo (AP) o Destrucción (D)
15	F-REG-SGSST-01	Convocatoria al proceso de elección del CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
16	F-REG-SGSST-02	Lista de candidatos inscritos para ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
17	F-REG-SGSST-03	Lista de candidatos aptos para ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
18	F-REG-SGSST-04	Acta del proceso de elección del CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
19	F-REG-SGSST-05	Acta de instalación del CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
20	F-REG-SGSST-06	Acta de reunión del CSST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
21	REG-SGSST-02	Reglamento de Constitución y funcionamiento del CSST de SSI	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
22	F-SREG-SGSST-05	Cargo de entrega del reglamento interno de SST	Responsable de SST	Carpeta de red compartida	AP
23	-	Libro de actas de elecciones el CSST	Secretario del comité de SST	Oficina secretario del comité de SST	AP
24	-	Libro de actas de reuniones del CSST	Secretario del comité de SST	Oficina secretario del comité de SST	AP
26	-	Matriz IPERC	Responsable de SST	Lugar visible Sede principal	AP
27	-	Mapa de riesgos	Responsable de SST	Lugar visible Sede principal	AP

Los registros de accidentes de trabajo se conservarán por 10 años; enfermedades ocupacionales y exámenes médicos por 20 años y los resultados de monitoreos y otros documentos, 5 años. La documentación de los últimos 12 meses debe mantenerse en un archivo activo.

### **Lista Maestra de Documentos Externos (LMDE):**

Asimismo, los documentos externos, como por ejemplo normativas de SST listadas en el numeral 5.1.1.7 están identificados y controlados en los procedimientos y la LMDE. El Responsable de SST es el encargado de mantener actualizada la lista.

### **Comunicación, consulta y participación en el SGSST**

SSI establece los mecanismos de comunicación y participación de todos los actores del SGSST en el procedimiento respectivo.

Las comunicaciones deben considerar las internas y las que se realicen de manera externa con demás partes interesadas.

**Comunicación interna**, se realizarán a través de periódicos murales y correos electrónicos remitidos por el área de recursos humanos.

Para asegurar la participación de todos los colaboradores, estará a disposición de los mismos, un libro de sugerencias en la sede principal y el correo electrónico [comitesst@ssiseguridad.com](mailto:comitesst@ssiseguridad.com). Este correo será administrado por el Secretario del comité de SST.

Lo referente a las comunicaciones internas con respecto a los peligros y riesgos a los que se exponen los colaboradores o terceros serán realizadas utilizando los siguientes medios de comunicación escrita o virtual:

- Matriz IPERC.
- Registro de incidentes/accidentes y la investigación respectiva.
- Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo ergonómico.
- Registro de inspecciones internas de SST.
- Registro de estadísticas de SST.
- Material de capacitación.
- Otros similares.

Los reportes de incidentes/accidentes serán realizados por los jefes de áreas o Supervisores, al igual que por terceras personas (otras empresas contratistas, proveedores de servicios independientes, visitas u otros) quienes reportarán directamente al Responsable de SST y esta información será almacenada electrónicamente.

El área de recursos humanos, de acuerdo a lo estipulado en el D.S. 005-2012 TR, comunica a los colaboradores de la empresa las recomendaciones de seguridad, informando de los peligros, riesgos y acciones de prevención y control en su puesto de trabajo.

**Comunicación externa**, todo documento ingresante de la parte externa será por recepción, donde se recibirá el documento y para mayor constancia de recepción colocará el sello de recibido, visto y fecha.

Posterior a ello se derivará el documento al área competente. El responsable de la documentación analiza, evalúa el documento recibido para emitir una respuesta hacia el emisor, en caso lo requiera.

Cuando se responde a dicha documentación va dirigida hacia el solicitante de la organización, una copia del documento enviado ya firmado se archiva en un file de documentación enviada.

### **Consulta y participación**

**Elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST**, los trabajadores participan activamente realizando la votación secreta y directa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de SST. Esta actividad se lleva a cabo cada dos años.

**Comité de SST**, los trabajadores participan en el SGSST a través de sus representantes en el Comité de SST. Los representantes realizarán su participación de acuerdo con las funciones y responsabilidades según lo descrito en el Reglamento de Interno SST.

**Política de SST**, la Política de SST de SSI es consultada por los trabajadores y sus representantes, mediante los medios de comunicación interna y a través de las reuniones ordinarias del Comité de SST.

**Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos**, la identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza en consulta con los trabajadores y el Comité de SST. Son los mismos trabajadores quienes conocen a detalle las actividades que realizan diariamente, por lo que es necesaria su participación para conocer los riesgos laborales a los que están expuestos.

**Participación en inducciones, capacitaciones, entrenamientos, simulacros, exámenes ocupacionales, entre otros,** los trabajadores participan en el SGSST en todas las actividades de prevención programadas por SSI. Es obligación de todos los trabajadores participar de estas actividades, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento interno de SST.

**Reporte e investigación de incidentes/accidentes,** se realizan cumpliendo con el procedimiento de notificación, registro e investigación de accidentes/incidentes, en coordinación con los responsables.

#### **Evaluación normativa**

La evaluación del cumplimiento normativo se realizará tomando como principal instrumento la lista de verificación del SGSST de la R.M. 050-2013 TR. Asimismo, se debe tomar en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales de normas relacionadas, las cuales se mantendrán actualizadas siguiendo el Procedimiento de Identificación y evaluación de requisitos legales.

#### **Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño**

SSI incluirá el desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo como componente de las revisiones anuales de desempeño para todos los niveles de la línea de supervisión.

#### **Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales**

Se realizará de acuerdo con el Procedimiento de registro, notificación e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. El Comité de SST a partir de la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales planteará las acciones y procedimientos y verificará que se hayan adoptado las medidas correctivas necesarias. Los protocolos de actuación se muestran en las tablas 5.12 y 5.13.

**Tabla 5.12***Protocolo de notificación y registro de accidentes e incidentes*

Nº	Actividad	Responsable	Descripción
1	Notificar incidente	Trabajador	El trabajador que sufrió el incidente o algún testigo debe notificarlo al jefe directo inmediatamente después de que se presente el suceso.
2	Reportar a las áreas competentes	Jefe directo	El Jefe directo informa del acontecimiento al Comité y al Responsable de SST.
3	Registrar incidente/accidente	Jefe directo	El Jefe directo realiza el registro de los incidentes/accidentes de trabajo en el formato establecido y lo envía al área de recursos humanos.
4	Reportar el incidente/accidente a la autoridad competente	Recursos humanos	Reportar al MTPE en caso el incidente se haya considerado peligroso o se haya producido un accidente mortal.
5	Investigación de incidente	Comité de SST	Realizar la investigación y el análisis del incidente.

**Tabla 5.13***Protocolo de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales*

Nº	Actividad	Responsable	Descripción
1	Recopilación de la información	Equipo de investigación	El equipo de investigación hará la recopilación de información relevante para la investigación. (registros de capacitaciones, procedimientos establecidos, instructivos, etc.)
2	Análisis de las causas	Equipo de investigación	La investigación de las causas se realizará mediante el método que mejor se acomode a las circunstancias (método del árbol de causas, análisis de la cadena causal, etc).
3	Propuestas de acciones correctivas y preventivas	Equipo de investigación	Se deberá tomar en cuenta la jerarquía para la implementación de medidas de control tomando en cuenta el ratio de costo/beneficio, dejando claro que la seguridad debe primar por encima de todo.
4	Elaborar plan de acción y calcular indicadores	Comité de SST / Responsable de SST	Realizar un plan de acción que contenga: objetivos, metas, responsables, fechas y medición del cumplimiento por medio de indicadores de gestión.
5	Realizar seguimiento	Comité de SST	Realizar seguimiento a los planes de acción establecidos para controlar y mitigar los riesgos.

**5.1.2. Prevención frente a la emergencia sanitaria por SARS-CoV2 (COVID-19)**

El objetivo es establecer las acciones de prevención frente al COVID-19 antes, durante y después de los servicios, actividades y operaciones que desarrolle SSI.

**Documentos de gestión para la prevención del COVID-19,** Como parte de la gestión, SSI deberá desarrollar los siguientes documentos:

- Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

- Funciones del Supervisor de Seguridad frente a la emergencia COVID-19.
- Funciones del Agente de Seguridad frente a la emergencia COVID-19.
- Protocolo de prevención COVID-19 de las actividades en las instalaciones de la empresa.

**Mapas de distribución de los puestos de trabajo**, SSI deberá distribuir los puestos de trabajo en la Oficina principal de manera que se guarde el distanciamiento social necesario. Producto de esto se deberá contar con:

- Mapa de distribución 1 – Oficinas administrativas
- Mapa de distribución 2 – Atención de personal
- Mapa de distribución 3 – Gerencia y jefaturas

Los mapas de distribución deben ser publicados en la sede principal para que sean de conocimiento de los trabajadores.

**Actualización de la matriz IPERC**, En las matrices IPERC se deberán contemplar los riesgos de contagio por COVID-19. De acuerdo a las funciones del personal de SSI el nivel de riesgo de exposición para COVID-19 está dividido de la siguiente manera:

- Administrativos: Nivel de riesgo bajo
- Agentes y supervisores: Nivel de riesgo mediano

#### **Sensibilización y capacitación al personal**

Se deberán realizar capacitaciones a todo el personal de la empresa. Los temas a considerar son los siguientes:

- Correcto lavado de manos, uso correcto de la mascarilla y medidas preventivas en las actividades diarias (mensual).
- Actualización de información sobre COVID-19, cómo cuidarse y cómo proteger a su familia (mensual).
- Salud mental durante la pandemia por COVID-19 (trimestral).

**Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo**, SSI debe elaborar un Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19, el cual será revisado y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en una reunión extraordinaria y adicionalmente debe ser revisado por la Gerencia General de la empresa.

El Plan debe elaborarse cumpliendo lo dispuesto en la R.M. N.° 972-2020-MINSA y la R.M. N.° 541-2020-IN, considerando las disposiciones como una herramienta eficiente para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de la empresa.

El documento es aplicable en todas las instalaciones de la empresa y las de los clientes donde se cuenta con personal destacado, incluyendo a personal administrativo y operativo, proveedores, practicantes y visitantes.

El profesional de la salud que forma parte del servicio de seguridad y salud en el trabajo de la empresa será el responsable de liderar las acciones de prevención definidas en el Plan.

El documento deberá contener la nómina de trabajadores de la empresa clasificados según el nivel de riesgo para COVID-19 (bajo, mediano, alto, muy alto), sobre lo cual se establecerán medidas diferenciadas de prevención. Asimismo, debe definir claramente los procedimientos obligatorios de prevención.

**Lineamientos para la vigilancia de la salud,** La empresa realizará la vigilancia de salud de todos los trabajadores de manera permanente, por lo tanto, se deberán considerar los siguientes lineamientos:

- a) Se les deberá medir la temperatura corporal a todos los trabajadores al momento de ingreso y salida del centro de trabajo. Se deberá contar con un registro de seguimiento por cada trabajador. Cuando la población nacional cuente con fácil acceso a la vacuna contra la COVID-19, la aplicación de la vacuna se considerará obligatoria para el ingreso al centro de trabajo.
- b) Se le indicará la evaluación médica de síntomas de la COVID-19 a todos los trabajadores que presenten una temperatura mayor a 37.5 °C o con síntomas respiratorios y deberán retornar a su domicilio para el aislamiento domiciliario por 14 días. El Médico ocupacional con el apoyo del Responsable de seguridad realizarán el monitoreo respectivo.
- c) Se indicará la realización de la prueba de antígenos (hisopado nasal) a todos los trabajadores que presenten dos o más de los siguientes síntomas y/o a solicitud del médico ocupacional:
  - Fiebre o escalofríos



- Tos seca
  - Malestar general
  - Dolor de garganta
  - Náuseas o vómitos
  - Diarrea
  - Conjuntivitis
  - Pérdida del sentido del olfato o del gusto
- d)** Los pacientes que presenten síntomas de alarma serán derivados inmediatamente a un centro de salud para atención por Emergencia y hospitalización, de corresponder. Se deberán considerar los siguientes síntomas como signos de alarma, no siendo limitativos sobre las sugerencias que pueda realizar el médico ocupacional:
- Dificultad para respirar (saturación menor a 92%)
  - Dolor persistente o presión en el pecho
  - Desorientación
  - Labios o cara azulada
  - Pacientes con frecuencia respiratoria  $> 24$  x min.
  - Pacientes con descompensación hemodinámica PA  $< 90/60$ .
- e)** El monitoreo de los trabajadores en aislamiento domiciliario será realizado a través de teleconsultas diarias por un tiempo de catorce (14) días. El responsable de seguridad apoyará remitiendo al trabajador una cartilla con las recomendaciones generales para el cuidado, protección en el domicilio y detección de signos de alarma, priorizando indicar los pasos a seguir ante cada situación.
- f)** La función principal del médico ocupacional en las teleconsultas diarias será brindar orientación, indicar tratamiento médico oportuno según la evolución del paciente y detectar oportunamente la aparición de nuevos síntomas, baja de la saturación de oxígeno u otros signos de alarma que ameriten al paciente recibir atención médica hospitalaria, a fin de derivar rápidamente al paciente a un centro de salud por emergencia.
- g)** La alta clínica podrá ser realizado por el Médico tratante a partir del día catorce (14) de la enfermedad, según la condición médica del paciente.

- h) El médico ocupacional brindará capacitaciones, charlas y pautas para el cuidado de la salud mental de los trabajadores.
- i) Los trabajadores diagnosticados con COVID-19 podrán solicitar orientación psicológica virtual a través del beneficio que tiene la empresa por la contratación de la póliza de SCTR.

**Consideraciones para el regreso al trabajo,** Se establece el proceso de regreso al trabajo orientado a los trabajadores que estuvieron en cuarentena social y que no presentaron sintomatología de COVID-19, ni son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19. En estos casos el regreso es automático.

Todos los trabajadores sin excepción, deberán realizar el llenado de la Ficha de sintomatología de COVID-19 para regreso al trabajo (declaración jurada). Asimismo, el médico ocupacional realizará una consulta médica para evidenciar el alta clínica del trabajador, así como su capacidad para no tener nuevas complicaciones, pudiendo sugerir exámenes de descarte adicionales. Sin la autorización del médico, el trabajador no podrá retornar a sus labores habituales.

**Población vulnerable,** Para el trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo, se tomarán en consideración lo siguiente:

- a) La información clínica (antecedentes y/o informes médicos o data médica) deberá ser valorada por el Médico ocupacional de la empresa para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador, a fin de determinar la modalidad de trabajo (remoto, semipresencial o presencial), de los trabajadores con factores de riesgo.
- b) Las personas que presenten factores de riesgo, deberán realizar prioritariamente trabajo remoto.
- c) Los factores de riesgo son:
  - Edad mayor de 65 años
  - Hipertensión arterial refractaria
  - Enfermedades cardiovasculares graves
  - Cáncer
  - Diabetes mellitus
  - Asma Moderada o Grave

- Enfermedad Pulmonar crónica
- Insuficiencia Renal Crónica en tratamiento con Hemodiálisis
- Enfermedad o tratamiento inmunosupresor
- Obesidad con IMC de 40 a más

En el caso de trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y presenten alguna ocurrencia en el embarazo, el médico ocupacional determinará si puede permanecer o no en el trabajo. Aquellos trabajadores con factores de riesgo que hayan superado la enfermedad COVID-19 y deseen reanudar sus actividades, podrán hacerlo aplicando todas las medidas de protección y de higiene necesarias, el Médico ocupacional de la empresa dará la aprobación respectiva.

**Toma de pruebas diagnósticas,** Se realizará de manera obligatoria la prueba de antígenos (hisopado nasal) a los trabajadores que presenten sintomatología sospechosa de COVID-19, de acuerdo a la evaluación del médico ocupacional y a lo sugerido por la normativa legal vigente.

**Medidas preventivas de aplicación colectiva,** Las medidas preventivas colectivas se encuentran divididas por puestos de trabajo, son las siguientes:

**a) Todos los puestos**

- Emplearán jabón o alcohol gel para el lavado o desinfección de manos respectiva antes del ingreso al centro de trabajo.
- Se medirán la temperatura corporal al momento de ingreso y salida del centro de trabajo, manteniendo un registro respectivo.
- Deberán usar mascarilla y protectores faciales mientras se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa.
- Deberán hacer uso propio de jabón o alcohol gel antes y después de usar cualquier implemento. Los útiles de aseo son personales.
- Deberán desinfectar los implementos de oficina (PC, teclado, mouse, impresora, lapiceros, resaltadores, entre otros) y equipos de comunicación (teléfonos fijos, celulares, entre otros) antes y después del uso.
- Deberán desinfectar los vehículos de la empresa antes y después del uso.
- Un solo trabajador deberá ocupar un ambiente de trabajo, en caso eso no sea posible, mantendrán un distanciamiento social mínimo de 2 metros entre cada puesto de trabajo.

- Deberán estar capacitados en medidas preventivas contra la COVID-19.
- Deberán mantener los ambientes adecuadamente ventilados, las puertas de las oficinas abiertas para evitar el recurrente contacto con las perillas o manija de las puertas.
- Se les brindará el EPP necesario para cumplir sus funciones de trabajo, está totalmente prohibido intercambiarlo con otro trabajador.
- Las reuniones de trabajo y/o capacitación, deberán ser preferentemente virtuales. De ser necesario una reunión de manera presencial, deberán respetar el distanciamiento social mínimo de 2 metros entre cada trabajador y usarán la mascarilla respectiva.
- Promoverán el uso de medios digitales para evitar la contaminación indirecta por el uso de papeles, bolígrafos, carpetas, entre otros.
- Los EPP como mascarillas o guantes usados, deberán desecharlos en los lugares adecuados.
- En caso sea necesario, deberán guardar cuarentena obligatoria.
- Cualquier tipo de caso (sospechoso, probable, confirmado y/o descartado) deberán comunicarlo a su jefe directo y al Médico ocupacional.
- En el caso de las mujeres gestantes, se evitará diferir el descanso pre natal correspondiente, por la posibilidad de que se presenten mayores complicaciones en este periodo.

**b) Puestos Operativos (Supervisor y Agente de seguridad)**

- Verificarán que todos los ambientes donde trabajan (Garita de seguridad, S.S.H.H., comedor, vestuario, etc.) establecidos por el cliente, deben estar completamente limpios y desinfectados. Coordinar la limpieza y desinfección respectiva según los protocolos del cliente.
- El Supervisor de Seguridad deberá desinfectar los vehículos de la empresa antes y después del uso, así mismo, solo se podrá contar con el 50% de la capacidad de transporte. Además, mantendrá el protector plástico instalado en el vehículo en buen estado.
- Además, se realizará la desinfección de armas, municiones, implementos, chalecos y otros adicionales. En la armería, se colocará un punto de desinfección de manos con alcohol gel.

**Auditorías**, el objetivo es programar, planificar y ejecutar de manera sistemática la evaluación del sistema de gestión, con la finalidad de evaluar su desempeño y concluir si este es conforme con las disposiciones planificadas para la gestión.

**Auditorías internas**, Las auditorías internas se realizarán por lo menos 1 vez al año, de acuerdo al Programa de Auditorías, esta auditoría interna está basada en la normativa local vigente. El auditor interno debe tener las siguientes competencias:

- Conocer e identificar los principios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Entender la estructura de la empresa y sus principales procesos.
- Conocer la normativa legal vigente relacionada a seguridad y salud.
- Conocer la metodología necesaria para programar, desarrollar y gestionar las auditorías SGSST.
- Ser una persona intuitiva y curiosa.

**Auditorías externas**, Se considerarán las evaluaciones de homologación con el sistema de gestión del cliente, las auditorías directas realizada por el cliente en cada contrato con una frecuencia establecida por éste y las que pudieran devenir de la fiscalización de la entidad reguladora; estas últimas se realizarán por lo menos una vez al año por un auditor certificado de la SUNAFIL, de acuerdo a lo establecido normativamente. El responsable de representar a la empresa ante auditorías internas y externas será el Responsable de SST.

**Acciones para la mejora continua**, Entre las acciones de mejora continua, se debe considerar:

- a. **Estadísticas**, Se registrarán de forma trimestral, disgregándolo por trabajadores, clientes y contratistas según lo amerite. Adicionalmente, se presentarán los indicadores planteados en el inciso d del presente plan. El responsable de llevar las estadísticas del SST será el Responsable de SST. El médico ocupacional registrará las estadísticas de Salud ocupacional.
- b. **Revisión del SGSST**, La responsabilidad de la revisión del SGSST recae sobre la Gerencia general. Las áreas responsables de la ejecución de actividades mencionadas en el Plan Anual de SST deben realizar sus tareas en los plazos establecidos según el Programa anual. Se debe revisar el SGSST

por lo menos una vez al año para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua, determinando si fuera el caso oportunidades de mejoras o la necesidad de efectuar cambios. Se establece la Revisión por la Dirección conforme a la normativa legal vigente.

### 5.1.3. Programa de SST

A continuación, se presenta el programa anual de SST por ítems. Las fechas son referenciales y podrán sufrir variaciones dependiendo de la fecha de inicio de la implementación del proyecto.

El seguimiento al programa se dará de manera mensual en las reuniones del comité de SST. Ver figura 5.5

**Figura 5.5**

*Programa anual de SST*

N°	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>1. PRINCIPIOS DEL SGSST</b>															
1.1	Revisión de los principios propuestos	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
1.2	Aprobación de los principios	Gerente general													
1.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Analista de recursos humanos													
<b>2. POLÍTICA DEL SGSST</b>															
2.1	Revisión de la política propuesta	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
2.2	Aprobación de la política de SST	Gerente general													
2.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Analista de recursos humanos													Fin del plazo propuesto
<b>3. ORGANIZACIÓN</b>															
<b>3.1. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES</b>															
3.1.1	Revisión de la matriz de roles y responsabilidades	Responsable de SST / Gerente de administración													Fin del plazo propuesto
3.1.2	Aprobación de la matriz de roles y responsabilidades	Gerente general													

(Continúa)

(Continuación)

N°	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>3. ORGANIZACIÓN</b>															
<b>3.1. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES</b>															
3.1.3	Incorporación de las funciones, responsabilidades y competencias del SGSST en el Manual de Organización y funciones	Analista de recursos humanos													Fin del plazo propuesto
3.1.4	Entrega y firma de actas de nombramiento	Analista de recursos humanos													
<b>3.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>															
3.2.1	Revisión de los registros del comité de SST	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
3.2.2	Elaboración de informe anual de gestión	Presidente del CSST													
3.2.3	Reuniones ordinarias	Comité de SST													
<b>3.3. REGLAMENTO INTERNO DE SST</b>															
3.3.1	Revisión del Reglamento interno de SST	Responsable de SST / Analista de recursos humanos / comité de SST													Fin del plazo propuesto
3.3.2	Aprobación del Reglamento interno de SST	Comité de SST / Gerente de administración													
3.3.3	Entrega del Reglamento interno de SST a todos los trabajadores	Analista de recursos humanos													
<b>3.4. REGISTROS DEL SGSST</b>															
3.4.1	Establecimiento de formatos de registros	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
3.4.2	Establecimiento de responsables de registros	Responsable de SST / Gerente de administración													
<b>3.4. SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD</b>															
3.4.1	Contratación de un especialista para el puesto de Responsable de SST	Analista de recursos humanos													Fin del plazo propuesto
3.4.2	Entrega de funciones a Médico ocupacional (tercero)	Analista de recursos humanos													

(Continúa)

(Continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>4. PLANIFICACIÓN</b>															
<b>4.1. LINEA DE BASE DEL SGSST</b>															
4.1.1	Aprobación y documentación del diagnóstico del SGSST	Responsable de SST / Gerente de administración													Fin del plazo propuesto
<b>4.2. OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST</b>															
4.2.1	Revisión de los objetivos y metas propuestas	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
4.2.2	Aprobación	Gerente general													
4.2.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Analista de recursos humanos													
<b>4.3. IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES</b>															
4.3.1	Implementación de la matriz de requisitos legales	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
<b>4.4. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL</b>															
4.4.1	Aprobación de la matriz IPERC y el mapa de riesgos	Responsable de SST / comité de SST													Fin del plazo propuesto (La matriz IPERC debe ser firmada también por los representantes de los trabajadores)
4.4.2	Publicación del mapa de riesgos en la sede principal	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
4.4.3	Publicación de la matriz IPERC por áreas	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
4.4.4	Elaboración de las Recomendaciones de seguridad por puesto de trabajo	Responsable de SST													Acorde al análisis de riesgos (matriz IPERC)
4.4.5	Entrega de las recomendaciones de seguridad a los trabajadores	Analista de recursos humanos													A todos los trabajadores vigentes y a los nuevos ingresantes
4.4.6	Actualización de la matriz IPERC	Responsable de SST / comité de SST													Anual / Cuando sea requerido (nuevos puestos, cambios en procesos, producto de incidentes o accidentes)
4.4.7	Actualización del mapa de riesgos	Responsable de SST / comité de SST													Anual / Cuando sea requerido (modificaciones en las instalaciones)

(Continúa)



(Continuación)

N°	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>4. PLANIFICACIÓN</b>															
<b>4.5. PROGRAMACIÓN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>															
4.5.1	Inducciones generales	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
4.5.2	Charlas de 5 minutos	Supervisores													
4.5.3	Uso adecuado de EPP	Responsable de SST													
4.5.4	Ergonomía	Médico ocupacional													
4.5.5	IPERC	Responsable de SST													
4.5.6	Prevención de riesgos en trabajo de campo	Responsable de SST													
4.5.7	Prevención de riesgos en oficinas	Responsable de SST													
4.5.8	Capacitación de la Ley 29783	Responsable de SST													
4.5.9	Correcto lavado de manos, uso correcto de la mascarilla y medidas preventivas en las actividades diarias	Médico Ocupacional													
4.5.10	Actualización de información sobre COVID-19, cómo cuidarse y cómo proteger a su familia.	Médico Ocupacional													
4.5.11	Salud mental y la Pandemia por COVID-19	Médico ocupacional													
4.5.12	Capacitación de Prevención de Incendios y Manejo de extintores	Bombero (Compañía de seguros)													
4.5.13	Primeros auxilios y evacuación	Médico ocupacional / responsable de SST													
4.5.14	Simulacros de sismo	Brigadistas de emergencia													
4.5.15	Capacitaciones especializadas al Comité de SST y a los mandos de jerarquía	Compañía de seguros													

(Continúa)

(continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación	
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>4.6. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ESPECIALIZADO A LOS AGENTES DE SEGURIDAD</b>																
4.6.1	Capacitación de seguridad y licencia de armas de fuego	Supervisores													Frecuente (nuevos trabajadores sin licencia)	
4.6.2	Curso de perfeccionamiento en el uso de armas de fuego	Supervisores													Frecuente (renovación de licencia)	
4.6.3	Prácticas de tiro	Supervisores													Trimestral (todos los agentes)	
4.6.4	Cuidado en el uso de armas de fuego	Supervisores														
<b>4.7. PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS</b>																
4.7.1	Nombramiento de las brigadas de emergencia	Gerente general													Fin del plazo propuesto	
4.7.2	Revisión y aprobación del Plan de contingencias	Responsable de SST / Gerente administración														
<b>5. IMPLEMENTACIÓN</b>																
<b>5.1. CONTROL OPERACIONAL – PROCEDIMIENTOS</b>																
5.1.1	Revisión y aprobación de los Procedimientos del SGSST	Responsable de SST / Comité de SST													Fin del plazo propuesto	
5.1.2	Difusión y Publicación de procedimientos	Analista de recursos humanos														
5.1.3	Revisión y actualización de procedimientos de gestión	Responsable de SST	Cuando sea necesario, producto de una oportunidad de mejora detectada. Se revisa mínimo una vez al año.											Anual		
<b>5.2. CONTROL OPERACIONAL - INSPECCIONES INTERNAS DE SST</b>																
5.2.1	A las áreas de trabajo	Responsable de SST / Representante del comité de SST													Trimestrales	
5.2.2	A las áreas de almacenamiento y archivos															Trimestrales
5.2.3	A los equipos de protección personal															Mensuales
5.2.4	A los equipos de emergencia y vías de evaluación															Mensuales
5.2.5	A las instalaciones eléctricas															Trimestrales
5.2.6	A los botiquines															Mensuales
5.2.7	Inspecciones generales inopinadas															A criterio del Responsable de SST o del comité de SST
5.2.8	Levantamiento de observaciones de las inspecciones		Gerente de administración (según corresponda) Jefes de áreas /													Mensual

(Continúa)

(continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación	
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>5.3. CONTROL OPERACIONAL – MONITOREOS</b>																
5.3.1	Monitoreo ergonómico en sedes administrativas	Responsable de SST / Médico ocupacional														Fin del plazo propuesto
5.3.2	Monitoreo ergonómico en personal de campo (agentes de seguridad)	Responsable de SST / Médico ocupacional														
5.3.3	Monitoreo de iluminación en sede principal	Empresa tercera														Fin del plazo propuesto
5.3.4	Implementación de mejoras según resultados de monitoreos	Jefes de áreas / Gerente de administración (según corresponda)														
5.3.5	Monitoreo de factores de riesgos psicosociales	Médico ocupacional	Se realiza según cronograma de exámenes médicos ocupacionales												Inicialmente se realizará con el examen psicológico del EMO	
5.3.6	Evaluación de clima laboral	Analista de recursos humanos														La evaluación de clima laboral se considerará como indicador del monitoreo de riesgos psicosociales
5.3.7	Registro de monitoreos	Responsable de SST / Médico ocupacional														Fin del plazo propuesto
<b>5.4. CONTROL OPERACIONAL - CLIENTES Y PROVEEDORES</b>																
5.4.1	Verificación de la información del SGSST disponible para clientes y proveedores	Responsable de SST														Trimestral
5.4.2	Seguimiento y control al cumplimiento de las normas de SST a terceros	Responsable de SST														Frecuente
<b>5.5. SALUD EN EL TRABAJO</b>																
5.5.1	Validación de protocolo de exámenes médicos con los resultados de la matriz IPERC	Médico ocupacional														Fin del plazo propuesto (Los riesgos identificados en el análisis de riesgos podría causar que el protocolo se modifique)
5.5.2	Actualizar el protocolo de exámenes médicos (de corresponder)	Médico ocupacional														
5.5.3	EMO's de entrada personal administrativo	Analista de recursos humanos	Para cada nuevo trabajador												Frecuente	

(continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>5.5. SALUD EN EL TRABAJO</b>															
5.5.4	EMO's de entrada personal operativo	Analista de recursos humanos	Para cada nuevo trabajador												Frecuente
5.5.5	EMO's periódicos a personal administrativo	Analista de recursos humanos												Bianual	
5.5.6	EMO's periódicos a personal operativo	Analista de recursos humanos												Anual	
5.5.7	Análisis de resultados y planteamiento de programas	Médico ocupacional												Frecuente	
5.5.8	EMO's de salida	Analista de recursos humanos												A solicitud del médico ocupacional	
5.5.9	Entrega de resultados de exámenes médicos a los trabajadores	Médico ocupacional												Anual	
5.5.10	Pruebas de tamizaje de COVID-19	Médico ocupacional												Mensual	
<b>5.6. GESTIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN</b>															
5.6.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de Control de documentos y registros	Responsable de SST												Fin del plazo propuesto	
<b>5.7. COMUNICACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN EL SGSST</b>															
5.7.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de comunicación, consulta y participación en el SGSST	Responsable de SST												Fin del plazo propuesto	
<b>6. EVALUACIÓN</b>															
<b>6.1. EVALUACIÓN NORMATIVA</b>															
6.1.1	Verificación del cumplimiento de normas según matriz de requisitos legales	Responsable de SST												Semestral	
6.1.2	Evaluación normativa según lista de verificación del SGSST de la R.M. 050-2013 TR	Responsable de SST												Anual	
<b>6.2. SUPERVISIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO</b>															
6.2.1	Revisión de estadísticas e indicadores	Gerente de administración												Trimestral	
6.2.2	Implementación de medidas preventivas/correctivas	Según responsable del proceso												Frecuente	

(Continúa)

(Continuación)

N°	Descripción de la actividad	Responsable de ejecución	AÑO: 2020												Fecha de verificación
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>6. EVALUACIÓN</b>															
<b>6.3. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES</b>															
6.3.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de notificación, registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo	Responsable de SST													Fin del plazo propuesto
6.3.2	Notificación, registro e investigación	Responsable de SST / Comité de SST													Según ocurrencia
<b>6.4. AUDITORÍAS</b>															
6.4.1	Auditoría interna del SGSST	Empresa tercera													Fin del plazo propuesto
6.4.2	Auditoría externa por parte de clientes	Clientes	Inopinada												
6.4.3	Auditoría externa por parte de la SUNAFIL	SUNAFIL	Anual												
<b>7. ACCIONES PARA LA MEJORA CONTINUA</b>															
<b>7.1. ESTADÍSTICAS</b>															
7.1.1	Registro de estadísticas de SST	Según responsable del proceso													Mensual
7.1.2	Elaboración de informe de avances	Responsable de SST / Médico ocupacional													Trimestral
<b>7.2. REVISIÓN DEL SGSST</b>															
7.2.1	Presentación de resultados a la Gerencia General	Responsable de SST													Anual

## 5.2 Elaboración del presupuesto para la propuesta de solución

Los costos estimados de la implementación de las soluciones propuestas se detallan en la figura 5.6

**Figura 5.6**

*Presupuesto general de implementación*

N°	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>1. PRINCIPIOS DEL SGSST</b>						
1.1	Revisión de los principios propuestos	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
1.2	Aprobación de los principios	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
1.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Impresión de documento enmarcado	1	Documento	60	60

(Continúa)

(Continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>2. POLÍTICA DEL SGSST</b>						
2.1	Revisión de la política propuesta	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
2.2	Aprobación de la política de SST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
2.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Impresión de documento Enmarcado	1	Documento	60	60
<b>3. ORGANIZACIÓN</b>						
<b>3.1. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES</b>						
3.1.1	Revisión de la matriz de roles y responsabilidades	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.1.2	Aprobación de la matriz de roles y responsabilidades	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.1.3	Incorporación de las funciones, responsabilidades y competencias del SGSST en el Manual de Organización y funciones	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.1.4	Entrega y firma de actas de nombramiento	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>3.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>						
3.2.1	Revisión de los registros del comité de SST	Realizado por personal propio	1	Registro	0	0
3.2.2	Elaboración de informe anual de gestión	Realizado por personal propio	1	Informe	0	0
3.2.3	Reuniones ordinarias	Realizado por personal propio	1	Reunión	0	0
<b>3.3. REGLAMENTO INTERNO DE SST</b>						
3.3.1	Revisión del Reglamento interno de SST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.3.2	Aprobación del Reglamento interno de SST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.3.3	Entrega del Reglamento interno de SST a todos los trabajadores	-300 CD's (230 trabajadores + 70 por rotación)	300	CD	300	300
<b>3.4. REGISTROS DEL SGSST</b>						
3.4.1	Establecimiento de formatos de registros	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
3.4.2	Establecimiento de responsables de registros	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0

(Continúa)

(continuación)

N°	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>3.5. SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD</b>						
3.5.1	Contratación de un especialista para el puesto de Responsable de SST (personal en planilla)	Remuneración básica: 3000 soles. Vacaciones (8,33%) / CTS (8,33%) / Gratificaciones (16,67%) / EsSalud (9%) / Gratificación para CTS (0,78%)	1	Especialista	4 360,80	52 329,60
3.5.2	Contratación de un médico ocupacional especialista (tercero)	Pago mensual: 2 000 soles. Horario de trabajo: 2 días a la semana.	1	Especialista	2 000	24 000
3.5.3	Entrega de funciones a Médico ocupacional (tercero)	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>4. PLANIFICACIÓN</b>						
<b>4.1. LINEA DE BASE DEL SGSST</b>						
4.1.1	Aprobación y documentación del diagnóstico del SGSST	Realizado por personal propio	1	Diagnóstico	0	0
<b>4.2. OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST</b>						
4.2.1	Revisión de los objetivos y metas propuestas	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.2.2	Aprobación	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.2.3	Difusión de los documentos aprobados y publicación	Impresión de documento Enmarcado	1	Objetivos	60	60
<b>4.3. IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES</b>						
4.3.1	Implementación de la matriz de requisitos legales	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>4.4. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL</b>						
4.4.1	Aprobación de la matriz IPERC y el mapa de riesgos	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.4.2	Publicación del mapa de riesgos en la sede principal	- Impresión en tamaño A2 - Enmarcado	1	Mapa de riesgos	70	70
4.4.3	Publicación de la matriz IPERC por áreas	- Impresión en tamaño A3 - 1 por cada Grupo de exposición similar	4	Matriz IPERC	30	30

(continúa)

(continuación)

N°	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>4.4. IDENTIFICAR PELIGROS, EVALUAR RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL</b>						
4.4.4	Elaboración de las Recomendaciones de seguridad por puesto de trabajo	- Diseño e Impresión de folletos A5 - Se consideran 2 folletos por persona. - Costo referencial proveedor Copias Express.	460	Folleto	600	600
4.4.5	Entrega de las recomendaciones de seguridad a los trabajadores	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.4.6	Actualización de la matriz IPERC	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.4.7	Actualización del mapa de riesgos	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>4.5. PROGRAMACIÓN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>						
4.5.1	Inducciones generales	- Brindadas por el Responsable de SST, Médico ocupacional y la Cía. De seguros. Este último sin costo para la empresa.	Según plan anual de capacitaciones	Capacitación	0	0
4.5.2	Charlas de 5 minutos					
4.5.3	Capacitación de uso adecuado de EPP					
4.5.4	Capacitación en ergonomía					
4.5.5	Capacitación en IPERC					
4.5.6	Prevención de riesgos en trabajo de campo					
4.5.7	Prevención de riesgos en oficinas					
4.5.8	Capacitación de la Ley 29783					
4.5.9	Capacitación correcto lavado de manos, uso correcto de la mascarilla y medidas preventivas en las actividades diarias					
4.5.10	Actualización de información sobre COVID-19, cómo cuidarse y cómo proteger a su familia.					
4.5.11	Salud mental y la pandemia del COVID-19					
4.5.12	Capacitación Prevención de Incendios y Manejo de extintores					
4.5.13	Capacitación Primeros auxilios y evacuación					
4.5.14	Simulacros de sismo					
4.5.15	Capacitaciones especializadas al Comité de SST y a los mandos de jerarquía					

(continúa)



(continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>4.6. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ESPECIALIZADO A LOS AGENTES DE SEGURIDAD</b>						
4.6.1	Capacitación de seguridad y licencia de armas de fuego	Personal nuevo sin licencia	66	Capacitación	300	19 800
4.6.2	Curso de perfeccionamiento en el uso de armas de fuego	Trimestrales a todos los agentes	800	Capacitación	300	240 000
4.6.3	Prácticas de tiro	Trimestrales a todos los agentes	800	Entrenamiento	55	44 000
4.6.4	Cuidado en el uso de armas de fuego	Incluido en el curso de perfeccionamiento	1	Capacitación	0	0
<b>4.7. PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS</b>						
4.7.1	Nombramiento de las brigadas de emergencia	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
4.7.2	Revisión y aprobación del Plan de contingencias	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>5. IMPLEMENTACIÓN</b>						
<b>5.1. CONTROL OPERACIONAL – PROCEDIMIENTOS</b>						
5.1.1	Revisión y aprobación de los Procedimientos del SGSST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
5.1.2	Difusión y Publicación de procedimientos	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
5.1.3	Revisión y actualización de procedimientos de gestión	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>5.2. CONTROL OPERACIONAL - INSPECCIONES INTERNAS DE SST</b>						
5.2.1	A las áreas de trabajo	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.2	A las áreas de almacenamiento y archivos	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.3	A los equipos de protección personal	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.4	A los equipos de emergencia y vías de evaluación	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.5	A las instalaciones eléctricas	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.6	A los botiquines	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.7	Inspecciones generales inopinadas	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0
5.2.8	Levantamiento de observaciones de las inspecciones	Realizado por personal propio	1	Inspección	0	0

(continúa)

(continuación)

N°	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>5.3. CONTROL OPERACIONAL – MONITOREOS</b>						
5.3.1	Monitoreo ergonómico en sedes administrativas	Se consideran 3 evaluaciones por cada Grupo de exposición similar.	12	Monitoreo ergonómico	105	1 260
5.3.2	Monitoreo ergonómico en personal de campo (agentes de seguridad)	Costo referencial empresa tercera PREVECON.				
5.3.3	Monitoreo de iluminación en sede principal	Se considera un (1) punto por cada puesto de trabajo. Costo referencial empresa tercera PREVECON.	14	Monitoreo de iluminación	25	350
5.3.4	Implementación de mejoras según resultados de monitoreos	Según resultados (costo incluido en Gastos generales de la empresa)	1	Mejora	0	0
5.3.5	Monitoreo de factores de riesgos psicosociales	El costo se considera en el examen médico ocupacional general.	1	Monitoreo psicosocial	0	0
5.3.6	Evaluación de clima laboral	Realizado por personal propio	1	Monitoreo psicosocial	0	0
5.3.7	Registro de monitoreos	Realizado por personal propio	1	Registro	0	0
<b>5.4. CONTROL OPERACIONAL - CLIENTES Y PROVEEDORES</b>						
5.4.1	Verificación de la información del SGSST disponible para clientes y proveedores	Realizado por personal propio	1	Actividad	0	0
5.4.2	Seguimiento y control al cumplimiento de las normas de SST a terceros	Realizado por personal propio	1	Actividad	0	0
<b>5.5. SALUD EN EL TRABAJO</b>						
5.5.1	Validación de protocolo de exámenes médicos con los resultados de la matriz IPERC	- Se estima crecimiento neto de 50 trabajadores producto de nuevos clientes, según planificación alcanzada por SSI. - Costo referencial proveedor Clínica Limatambo.	1	Examen médico	0	0
5.5.2	Actualizar protocolo de exámenes médicos (de corresponder)		1		0	0
5.5.3	EMO's de entrada personal administrativo		4		149,86	599,44

(continúa)

(continuación)

Nº	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>5.5. SALUD EN EL TRABAJO</b>						
5.5.4	EMO's de entrada personal operativo		66	Examen médico	205,32	13 551,12
5.5.5	EMO's periódicos a personal administrativo		30		139,24	4 177,20
5.5.6	EMO's periódicos a personal operativo		200		194,7	38 940
5.5.7	Análisis de resultados y planteamiento de programas		300		0	0
5.5.8	EMO's de salida		20		133,34	2 666,80
5.5.9	Entrega de resultados de exámenes médicos a los trabajadores		300		0	0
5.5.10	Pruebas diagnósticas de COVID-19	Costo referencial proveedor de prueba de antígeno (hisopado nasal) en SUIZA LAB.	10 (Promedio trabajadores contagiados en los meses de Marzo a Mayo)	Prueba de antígenos (hisopado nasal)	130	15 600
5.5.11	Equipos de Protección Personal para COVID-19	Costo referencial por persona: - Mascarilla quirúrgica y protector facial por trabajador <u>por día</u> . Se consideran 26 días.	230	Kit de protección personal	1	71 760
5.5.12	Termómetro digital	Costo único referencial	2	Termómetro	300	600
5.5.13	Insumos para limpieza y desinfección de oficinas y área de trabajo	Costo referencial por día	1	Desinfectante Alcohol Lejía	15	3 960
<b>5.6. GESTIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN</b>						
5.6.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de Control de documentos y registros	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>5.7. COMUNICACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN EL SGSST</b>						
5.7.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de comunicación, consulta y participación en el SGSST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0

(continúa)

(Continuación)

N°	Descripción de la actividad	Consideraciones	Cantidad	Unidad	Costo unitario o mensual (soles)	Costo estimado anual (soles)
<b>6. EVALUACIÓN</b>						
<b>6.1. EVALUACIÓN NORMATIVA</b>						
6.1.1	Verificación del cumplimiento de normas según matriz de requisitos legales	Realizado por personal propio	1	Actividad	0	0
6.1.2	Evaluación normativa según lista de verificación del SGSST de la R.M. 050-2013 TR	Realizado por personal propio	1	Actividad	0	0
<b>6.2. SUPERVISIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO</b>						
6.2.1	Revisión de estadísticas e indicadores	Realizado por personal propio	1	Actividad	0	0
6.2.2	Implementación de medidas preventivas/correctivas	Realizado por personal propio (costo incluido en Gastos generales de la empresa)	1	Actividad	0	0
<b>6.3. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES</b>						
6.3.1	Revisión y aprobación del Procedimiento de notificación, registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
6.3.2	Notificación, registro e investigación	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
<b>6.4. AUDITORÍAS</b>						
6.4.1	Auditoría interna del SGSST	- Contratación de empresa tercera para auditoría - Costo referencial Certifik Consultores.	1	Auditoría	3 800	3 800
6.4.2	Auditoría externa por parte de clientes	Sin costo para la empresa	1	Auditoría	0	0
6.4.3	Auditoría externa por parte de la SUNAFIL	Sin costo para la empresa	1	Auditoría	0	0
<b>7. ACCIONES PARA LA MEJORA CONTINUA</b>						
<b>7.1. ESTADÍSTICAS</b>						
7.1.1	Registro de estadísticas de SST	Realizado por personal propio	1	Documento	0	0
7.1.2	Elaboración de informe de avances	Realizado por personal propio	1	Informe	0	0
<b>7.2. REVISIÓN DEL SGSST</b>						
7.2.1	Presentación de resultados a la Gerencia General	Realizado por personal propio	1	Presentación	0	0
<b>Costo total anual</b>					516 574,16	

## **CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA SOLUCIÓN**

En este capítulo se calculó el ahorro generado por la implementación del SGSST en SSI bajo los lineamientos propuestos. Dicha mejora económica se realizó tomando en cuenta el cumplimiento de las metas establecidas en el numeral 5.1.9 del capítulo IV, las cuales están relacionadas a la mejora de indicadores que tienen relación con la reducción de accidentes y enfermedades ocupacionales, reducción de ausentismo laboral, mantenimiento del costo de la tasa de SCTR y el cumplimiento de la normativa legal vigente, lo que evitará que la empresa reciba multas por parte de la entidad reguladora SUNAFIL. Del mismo modo, se evaluó el impacto social esperado de la mejora en las partes interesadas.

### **6.1. Impacto económico por la reducción de accidentes de trabajo**

De la información recabada del último año, en el año 2019 ocurrieron 10 accidentes, de los cuales 8 fueron incapacitantes. El 100% de estos accidentes fueron sufridos por agentes de seguridad y, a causa de esto, la empresa tuvo que contratar a un agente de reemplazo por cada vez que un trabajador se accidentó por el tiempo que duró su descanso médico.

El análisis del costo para SSI por la contratación de los mencionados reemplazos se muestra en la tabla 6.1.

Con respecto a los gastos de la atención médica de los accidentados, éstos fueron siempre cubiertos por la póliza de SCTR que tiene contratada con una compañía de seguros.

**Tabla 6.1***Estimación del costo de un accidente incapacitante*

Ítem	Unidad	Cantidad	Costo unitario (soles)	Costo total (soles)
<b>Costo del tiempo perdido para atender la emergencia</b>				
Analista de recursos humanos coordina la activación del SCTR y la atención médica del accidentado	horas	1,5	23,67	35,5
Analista de recursos humanos coordina con el cliente para informar sobre el reemplazo	horas	0,5	23,67	11,83
Responsable de SST coordina con cliente y con el accidentado para recabar los hechos ocurridos	horas	1	17,75	17,75
<b>Costo del tiempo perdido para contratar un reemplazo</b>				
Analista de recursos humanos realiza la convocatoria, cita y realiza el primer filtro de entrevista	horas	4	23,67	94,67
Supervisor entrevista al postulante y da el visto bueno para la contratación	horas	1,5	26,63	39,94
Analista de recursos humanos realiza el contrato respectivo y la inducción general	horas	1,5	23,67	35,5
Responsable de SST realiza la inducción de SST	horas	0,75	17,75	13,3125
<b>Costo por asignación de equipamiento</b>				
Asignación de chaleco antibalas	EPP	1	1 000	1 000
Asignación de uniforme y zapatos	Uniforme	1	400	400
Asignación de arma	arma	1	1 500	1 500
<b>Costo por exámenes médicos</b>				
Examen médico pre-ocupacional del reemplazo	examen médico	1	120	120
Prueba de antígenos para COVID-19	Prueba	1	130	130
<b>Costo por la remuneración del reemplazo</b>				
Remuneración del reemplazo	días	11,3	50	565
<b>Total por accidente</b>		<b>3 963,50</b>		
<b>Número de accidentes incapacitantes 2019</b>		<b>8</b>		
<b>Costo total estimado</b>		<b>31 708</b>		

**Tabla 6.2***Proyección de gastos por accidentes incapacitantes*

	Año			
	2017	2018	2019	2020 (proyectado)
<b>Nº de accidentes incapacitantes</b>	9	10	8	0
<b>Costo anual estimado (soles)</b>	35,402	39,335	31,708	0

El costo total anual que viene pagando SSI por accidentes de trabajo ocurridos es de 31 708 soles. Considerando que según la revisión de casos de accidentes incapacitantes

reportados en los últimos años ocurrieron en los agentes de seguridad causando lesiones músculo esqueléticas debido principalmente a la falta de capacitación, falta de procedimientos, ausencia de un Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, así como la falta de realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, se estima que la implementación del 100% de actividades del Plan anual de SST propuesto orientadas a lograr instaurar una cultura preventiva buscan prevenir dichos accidentes y lograr un resultado de cero accidentes para el año 2020, generando un ahorro para la compañía.

## 6.2. Impacto económico por el no incremento de la tasa de SCTR

La implementación del SGSST, además de prevenir accidentes y enfermedades, lograría demostrar a terceros (entre ellos las compañías de seguros) el mantenimiento de un sistema que le permite controlar los riesgos laborales, asegurando procesos seguros y personal capacitado en SST. En ese sentido, se lograría mantener la tasa de SCTR que viene pagando, de manera que no sufra incrementos que sigan impactando en su economía, tal como ha venido ocurriendo en los últimos años. El monto de incremento proyectado de la prima de no implementarse medidas se muestra en la tabla 6.3.

**Tabla 6.3**

*Estimación del costo por incremento de la tasa de SCTR*

	2018	2019	2020 (proyectado)
Tasa (salud y pensión)	0,8%	1,0%	1,2%
Prima total pagada (soles con IGV)	70 338,53	86 270,33	103 481,28
Incremento de tasa respecto al año anterior (%)	-	25%	20%
<b>Monto de incremento proyectado para el 2020</b>	<b>17 210,95</b>		

*Nota.* Para el año 2020 se considera una tasa de salud y pensión de 1,2% un promedio de 200 agentes de seguridad que necesitarán SCTR con un sueldo de 1 500 soles mensuales.

Como se puede apreciar, la tasa se incrementó del 2018 al 2019, por lo que se esperaba que, de no implementar un SGSST, la tasa se incremente nuevamente en el 2020 (para este nuevo incremento se está considerando una tasa de 1,2% debido a que es uno de los valores máximos que cobran las compañías para empresas de este sector). En ese sentido, el SGSST buscará que la tasa se mantenga sin incrementos como una meta inicial, debido a que es complicado que las compañías de seguros acepten reducir una tasa a menos que la empresa pueda demostrar que cuenta con un historial más largo de siniestralidad controlada. El ahorro calculado es el resultado de restar el incremento

proyectado en primas menos la prima vigente, obteniendo como resultado 17 210,95 soles anuales.

### 6.3. Impacto económico por evitar sanciones de SUNAFIL

En el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias se tipifican las infracciones leves, graves y muy graves por incumplimientos a las normas de SST, por lo que, como se ha explicado a lo largo del estudio, SSI se encuentra expuesta a multas administrativas por no cumplir con la normativa legal vigente. En la tabla 6.4 se especifican los montos a los que pudiera llegar una sanción de SUNAFIL.

Asimismo, la implementación y mantenimiento del SGSST protegería a la empresa de estas sanciones, generando un beneficio económico.

**Tabla 6.4**

*Estimación del monto de multas a los que está expuesto SSI*

Descripción de la infracción	Severidad	Rango de personas expuestas	Monto de multa en UIT	Monto de la sanción (soles)
No establecer medidas de control para gestionar los riesgos de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.	Grave	De 1 a 10	1,35	5 805
No realizar la investigación de accidentes y no implementar medidas de control producto de éstos	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No realizar la evaluación de riesgos e implementar las medidas de control	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No comunicar los resultados de los exámenes médicos y/o las pruebas de la vigilancia de la salud a todos los trabajadores.	Grave	De 51 a 100	6,53	28 079
No implementar la documentación del SGSST	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No tener un Plan anual de SST	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No cumplir con los programas de formación y entrenamiento al 100% de los trabajadores	Grave	De 101 a 200	6,75	29 025
No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No realizar las auditorías al SGSST	Grave	De 201 a 300	9	38 700
La establecer los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en el SGSST y en la normativa de SST	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No realizar los exámenes médicos ocupacionales al 100% de trabajadores.	<b>Muy Grave</b>	De 51 a 100	11,56	49 708
No implementar un SGSST o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	<b>Muy grave</b>	De 201 a 300	15,75	67 725

(Continúa)



(Continuación)

Descripción de la infracción	Severidad	Rango de personas expuestas	Monto de multa en UIT	Monto de la sanción (soles)
No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	<b>Muy grave</b>	De 201 a 300	15,75	67 725
El incumplimiento de la normativa sobre SST que ocasione un accidente de trabajo	<b>Muy grave</b>	De 201 a 300	15,75	67 725
No entregar los Equipos de protección personal	Grave	De 201 a 300	9	38 700
No cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores	<b>Muy grave</b>	De 201 a 300	15,75	67 725
No cumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria	<b>Muy grave</b>	De 1 a 10	1,35	5 805
<b>Total, sanciones por infracciones</b>				<b>698 922</b>

#### 6.4. Cálculo del beneficio/costo de la solución

En este punto se calculará la relación beneficio/costo del estudio considerando los costos de la implementación del SGSST y su mantenimiento anual y el impacto económico (ahorro) generado por el mismo. En la tabla 6.5 se muestran los resultados en soles.

**Tabla 6.5**

*Cálculo del beneficio/costo de la solución*

	Detalle del beneficio / costo	Monto (soles)
<b>Beneficio</b>	Impacto económico por la reducción de accidentes de trabajo	31 708
	Impacto económico por el no incremento de la tasa de SCTR	17 210,95
	Impacto económico por evitar sanciones de SUNAFIL	698 922
	<b>Total beneficio</b>	<b>747 841</b>
<b>Costo</b>	Costo de implementación y seguimiento anual del SGSST	516 574,16
	<b>Total costo</b>	<b>516 574,16</b>
<b>Relación beneficio/costo</b>		<b>1,45</b>

De acuerdo con el análisis podemos concluir que el costo por trabajador de la implementación es de 2 245,9 soles anuales (considerando 230 trabajadores), 187,2 soles mensuales. Asimismo, la relación beneficio/costo es de 1,45, lo cual indica que por cada sol (S/1,00) que invierta la empresa tendrá un retorno esperado de 1,45 soles, consecuentemente se incrementa de manera directamente proporcional el ratio de productividad (H-H/S/) de la empresa.

Respecto a las ventas totales anuales de la empresa (7,5 millones de soles en el 2019), la inversión representa el 68,8%.

El impacto de algunas soluciones no se ha podido medir en el corto plazo, como por ejemplo, el incremento del índice de satisfacción interna y el acceso a nuevos clientes. En el mediano plazo éstas mejoras generarán un impacto en los indicadores trabajados y un ahorro aún mayor del ya calculado.

### **6.5. Impacto social y beneficios adicionales de la implementación del SGSST**

El costo anual asumido por la empresa para la implementación del SGSST, en promedio, será de 2 245,9 soles anuales por trabajador (Costo total / cantidad de trabajadores promedio). Asimismo, se estima un incremento de la productividad (H-H/S/) de 45%.

En el aspecto social, se mencionan las principales mejoras que generan un impacto positivo en las partes interesadas:

- Disminución esperada del índice de rotación de personal considerando que los trabajadores estarán más fidelizados con la organización, lo que ayudará también a la calidad del servicio ofrecido.
- Mejora del clima laboral e incremento del nivel de satisfacción con la empresa.
- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.
- Ambiente seguro y libre de accidentes para trabajadores, clientes, visitantes y proveedores.
- Control de las normas de seguridad en proveedores para prevención de accidentes y posibles contingencias legales.
- Cumplimiento de las exigencias de los actuales clientes, favoreciendo el funcionamiento de sus sistemas de seguridad y salud.

Por otro lado, se deben tener en cuenta los beneficios adicionales que podría generar la implementación del SGSST:

- Mejora de la imagen empresarial, competitividad y participación de mercado.
- Valor añadido producido por un enfoque sostenido en la calidad y la mejora de la calidad de los servicios.

- Valor añadido producido por el aumento de la motivación y la satisfacción del empleado.
- Protección de la empresa de multas por indemnizaciones a causa de enfermedades ocupacionales.



## CONCLUSIONES

- La mejora en la seguridad y salud en la empresa SSI a partir de la propuesta de adoptar un SGSST según las exigencias de la Ley N° 29783 y a la normatividad vigente en el marco de la emergencia por COVID-19 es factible desde el punto de vista técnico al cumplir en un 100% con los lineamientos y requisitos para completar un SGSST, la capacitación y entrenamiento del personal incrementa sus capacidades y conocimientos orientados a la prevención de accidentes y enfermedades; desde el punto de vista económico al demostrar que la propuesta requiere de una inversión anual de S/ 516 574,16, obteniendo beneficios anuales estimados en S/ 747 841 con lo cual se espera obtener una relación Beneficio Costo igual a 1,45; y desde el punto de vista social; al lograr un incremento de la productividad de 45% a través de una inversión de S/ 2 245,9 por trabajador, además de generar un ambiente seguro y libre de accidentes para trabajadores, clientes, visitantes y proveedores.
- Se realizó un diagnóstico para medir el nivel de adecuación de la empresa a la Ley 29783, el cual arrojó un 19% de implementación, evidenciando que la empresa sólo realiza ciertas actividades de prevención por exigencia de sus clientes; sin embargo, estas actividades no se realizan de manera articulada ni funcionan como un sistema, por lo que no han permitido detener ni reducir los accidentes de trabajo en la empresa. Diecisiete (17) de los veintiocho (28) lineamientos específicos (60%) obtuvieron un resultado de cero; es decir, el cumplimiento es nulo. Asimismo, en el 54% de los lineamientos restantes, el cumplimiento es menor al 50%. Llamó la atención la falta de planificación, definición de principios y gestión de la documentación del sistema.
- Como resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, se clasificaron a los quince (15) puestos de trabajo en cuatro (4) grupos de exposición a riesgo similar con sus respectivas matrices IPERC y una (1) matriz adicional que aplica para el personal que maneja vehículos. Dentro de los riesgos significativos residuales (luego de implementadas las medidas de control propuestas) se mantienen como Importantes los trabajos de vigilancia que realizan los agentes de seguridad debido a que están expuestos al manejo de armas, así como el riesgo de

emergencias relacionado a enfrentamientos con delincuentes. Como riesgo moderado relevante se muestran los psicosociales relacionados al trabajo monótono, turnos rotativos y tratos con personas ofuscadas de los agentes de seguridad. Los riesgos residuales no se cuentan en niveles intolerables.

- Se propuso incluir dentro del Plan anual de SST un acápite específico dedicado a las acciones de prevención frente al COVID-19 que debe desarrollar la empresa, así como los documentos de gestión que debe implementar; dentro de ellos, el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo alineado a las exigencias de la R.M. N° 972-2020-MINSA y la R.M. N° 541-2020-IN. La implementación de medidas de control del COVID-19 requieren una inversión específica de S/ 88 320 anuales (17% del costo total de la implementación del SGSST), dentro del cual, la compra de mascarillas como EPP suma S/ 71 760. Es importante mencionar que los costos podrían variar en el corto o mediano plazo dependiendo del incremento o reducción de la demanda de estos productos.
- El Plan y programa anual de SST propuesto define las actividades, forma, responsables y plazos para la implementación, planteando además indicadores que ayudarán a medir posteriormente el nivel de adecuación a la Ley N° 29783. Su implementación requiere una inversión de S/ 516 574,16 anuales y busca fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los actores relacionados a la empresa, así como proteger a sus trabajadores y a la comunidad de la propagación del COVID-19.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda priorizar en implementar las medidas de control propuestas para los riesgos significativos identificados, por ejemplo, en mantener capacitados a los agentes de seguridad e incluir temas relacionados al cuidado de su salud mental. Asimismo, es importante aprobar y difundir los principales instrumentos de gestión del sistema, como la Política de SST, el Reglamento de SST, el Plan anual de SST, las matrices IPERC y el mapa de riesgos, siendo riguroso en los plazos establecidos en el Programa.
- Aplicar la metodología de mejora continua sugerida en la Ley N° 29783. La revisión del SGSST se realiza por lo menos una vez al año. Las conclusiones de la evaluación deben comunicarse a las personas responsables de los aspectos críticos, al comité de SST y los trabajadores. Asimismo, se recomienda brindar seguimiento permanente a la publicación de nuevas normativas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Las matrices IPERC deben actualizarse anualmente, ante la incorporación de un nuevo puesto de trabajo, cambio de funciones o ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. Se debe ser riguroso en el seguimiento a las desviaciones en los niveles de riesgo establecidos. Asimismo, se recomienda poner énfasis en el control de los riesgos psicosociales antes del inicio de las labores y mínimamente de manera anual, a fin de dar seguimiento a los niveles de los factores de riesgo, a través de instrumentos específicos sugeridos por el médico ocupacional de la empresa. Es primordial resaltar la importancia que los agentes de seguridad mantengan el más alto grado de bienestar y equilibrio mental, debido a que son personas que manejan armas y están constantemente expuestos a factores de riesgo como agotamiento, pocas horas de sueño, estrés, junto con problemas familiares que puedan surgir, por ejemplo, debido a la poca presencia en casa por los turnos rotativos u otros. En una eventual circunstancia de desequilibrio mental a causa de los factores de riesgo antes descritos, un agente con un arma constituiría un peligro inminente no sólo para él mismo sino también para la sociedad.
- Sensibilizar con capacitaciones frecuentes al personal sobre la importancia de prevenir el COVID-19 y mantenerse actualizados con los protocolos de cuidado y tratamiento. La labor del médico ocupacional es fundamental para la identificación

de casos sospechosos, leves, moderados y severos, para aplicar las reglas de aislamiento social correspondientes, así como para derivar a atenciones por emergencia en establecimientos de salud cuando amerite. Sentar las bases de un SGSST es clave para realizar una vigilancia de la salud eficiente y eficaz en lo concerniente a la Pandemia mundial por COVID-19.

- Se recomienda a la empresa cumplir con la implementación del Programa anual de SST, el programa anual de capacitaciones, el mantenimiento y difusión de los documentos del SGSST y de las medidas correctivas y preventivas producto de los análisis de riesgos, para lo cual el comité de SST debe brindar seguimiento mensual a la su ejecución. Para no exceder el presupuesto estimado, se sugiere revisar continuamente su ejecución de manera mensual para monitorizar el consumo de recursos y racionalizarlo cuando sea posible, asimismo, verificar que el alcance del Plan se esté cumpliendo conforme a lo proyectado; finalmente, se recomienda realizar estudios de mercado periódicos para verificar los costos de insumos, pruebas diagnósticas y otros recursos relacionados a la prevención del COVID-19 en otros proveedores, de manera que el presupuesto estimado pueda optimizarse.

## REFERENCIAS

- Asociación internacional de la seguridad social. (2011). *El rendimiento de la prevención: Cálculo de los costos y beneficios de las inversiones en la seguridad y salud en el trabajo en las empresas*. <https://www.internationalssosfoundation.org/-/media/international-sos-foundation/files/resources/europe/spain/el-rendimiento-de-la-prevenci%C3%B3n--los-costos-y-beneficios-de-las-inversiones-en-la-seguridad-y-salud.pdf?la=en>
- Amado Cuadros, L. A. y Huerta Díaz, M. C. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de servicio de consultoría ambiental*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3489>
- Confederación Europea de Servicios de Seguridad. (2014). *La compra de servicios de seguridad privada de calidad*. [http://www.securebestvalue.org/wp-content/uploads/2014/11/Best\\_Value\\_Manual\\_ES1.pdf](http://www.securebestvalue.org/wp-content/uploads/2014/11/Best_Value_Manual_ES1.pdf)
- Confederation of European Security Services (2015). *Private Security services in Europe. CoESS Facts and Figures 2015*. <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>
- Gadea-García, A. W. (2016). *Propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SUMIT S.A.C.* [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3497>
- González, N. (2009). *Diseño del sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la empresa WILCOS S.A.* [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/7232>
- Landa, O. (2015). *Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4341>
- Leturia Gurreonero, C., Lagos Morales, J., y Ruidias Villalaz, M. (2016). *Calidad en las Empresas del Sector de Seguridad Privada en la Ciudad de Lima* [Tesis para obtener el grado de Magíster en Dirección de Operaciones Productivas, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>



- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto de 2011) y normas conexas. [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishUp\]=publishUp&issearch=1](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishUp]=publishUp&issearch=1).
- Organización Internacional del trabajo (2019). Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Perú sale 'jalado' en sus cifras sobre fatalidad laboral (30 de Junio del 2016). Gestión. <https://archivo.gestion.pe/economia/peru-sale-jalado-sus-cifras-sobre-fatalidad-laboral-2164459>.
- Proyecto de Opinión Pública de América Latina (2014). *Barómetro de las Américas*.
- Rubio Valdehita, S., Díaz Ramiro, E., Martín García, J. y Luceño Moreno, L. (2008). *Carga mental en vigilantes de seguridad. Diferencias por sexo y capacidad atencional*. *EduPsyhké*, Núm. 8: 213-230.
- Salinas Garrido, R. (2008). Seguridad laboral y responsabilidad social corporativa; los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. *Seguridad y Medio Ambiente*. <https://seguridadypromociondelasalud.fundacionmapfre.org/n109/articulo1.html>.
- Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (2016). *Seguridad privada en el Perú. Un estado situacional*.
- United Nations Regional Centre for Peace, Disarmament and Development in Latin America and the Caribbean y el Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (2016). *Seguridad privada: Control de armas y rendición de cuentas en América Latina y el Caribe*. <https://www.un.org/disarmament/ar/update/armed-private-security-in-latin-america-and-the-caribbean-oversight-and-accountability-in-an-evolving-context/>

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Municipal de San Juan Bautista de Guacarí. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cali. Obtenido de <http://gucari-valle.gov.co/apc-aa-files/62333538613938376334373166323563/guía-sg-sst-015-2-alcaldia-guacari.pdf>.
- Bosch J.L., Farrás J., Martín M., Sabaté J., Torrente D. (2004). *Estado, Mercado y Seguridad ciudadana. Análisis de la articulación entre la seguridad pública y privada de España*. Revista internacional de sociología (RIS), Tercera época, Núm. 39: 107-137.
- Céspedes G. M., Martínez J. M. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Revista latinoamericana de Derecho social N° 22, México. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001)
- Club de Excelencia en Sostenibilidad y BSH Electrodomésticos España (2017), *Catálogo de Buenas Prácticas en Seguridad y Salud Laboral, Casos de éxito de gestión de la Seguridad y Salud laboral*. Barcelona, España.
- Decreto Supremo N° 003-98 SA, Normas técnicas del Seguro Complementario de trabajo de riesgo (13 de abril de 1998) y sus modificatorias. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>.
- Decreto Supremo N° 003-2011-IN, Ley de Servicios de Seguridad Privada (18 de agosto de 2006) y sus normas conexas. <https://www.sucamec.gob.pe/web/index.php/ley-28879/>.
- Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones (09 de mayo de 2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/698139/DS\\_N\\_\\_083-2020-PCM.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/698139/DS_N__083-2020-PCM.pdf)
- Decreto Supremo N° 001-2021-TR, que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias (29 de enero 2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1616762/Decreto-supremo-n-001-2021-TR.pdf>
- Decreto Supremo N° 036-2021-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM y N° 008-2021-PCM y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM (27 de febrero de 2021).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1695256/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20036-2021-PCM.pdf>

- Díaz J. (2020). *Resiliencia organizativa y prevención de riesgos laborales. Hacia una gestión de la capacidad de adaptación al cambio*. Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Núm. 105: 48-57. [https://issuu.com/lamina/docs/sst\\_105\\_br](https://issuu.com/lamina/docs/sst_105_br)
- Fagua G., Hernández, Y., Jaimes, J. (2018). *Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo: Una Revisión Desde Los Planes De Emergencia*. Revista Científica Multidisciplinaria Vol. 3, Núm: 23-29, Universidad de Cartagena. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>
- Frigo R. (2020). *Seguridad privada y coronavirus*. Segurilatam. Recuperado de [https://www.segurilatam.com/tecnologias-y-servicios/servicios-de-vigilancia/seguridad-privada-y-coronavirus-recomendaciones\\_20200423.html](https://www.segurilatam.com/tecnologias-y-servicios/servicios-de-vigilancia/seguridad-privada-y-coronavirus-recomendaciones_20200423.html).
- Hernández, H., Monterrosa, F., Muñoz, D., (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano, artículo de investigación científica y tecnológica*. Revista Advocatus, Vol. 14, Núm. 28: 35-43. <https://Revistas.Unilibre.Edu.Co/Index.Php/Advocatus/Article/View/889/689>
- Ley N° 30299, Ley de armas de fuego, municiones, explosivos, productos pirotécnicos y materiales relacionados de uso civil (22 de enero de 2015) y sus normas conexas. <https://www.sucamec.gob.pe/web/index.php/ley-30299/>.
- Lugero J. A. (2016). *Organización preventiva y recursos para implementar lo planificado*. Revista El Prevencionista, Núm. 10: 27-34. [https://issuu.com/apdrperu/docs/revista\\_el\\_prevencionista\\_10ma\\_ed\\_a](https://issuu.com/apdrperu/docs/revista_el_prevencionista_10ma_ed_a)
- Marqués F. (2020). *La pandemia de la COVID-19: lecciones aprendidas para la seguridad y salud del futuro*. Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Núm. 103: 6-53. [https://issuu.com/lamina/docs/sst\\_103\\_br](https://issuu.com/lamina/docs/sst_103_br)
- Mella, N., Zapata, J. (2012). *Salud auto percibida en guardias de seguridad: Una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios* (tesis para optar al título de trabajador social). Universidad de Concepción.
- Millán A. R. (2020). Efectos psicosociales y en la salud mental ante la pandemia de COVID-19. Revista El Prevencionista, Núm. 52: 15-20. <https://es.calameo.com/read/00423412089e80fe59ff2>.
- Orofino P., Corrales M. (2020). *25 años de la Ley de Prevención de riesgos laborales: una mirada retrospectiva*. Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Núm. 85: 6-19. [https://issuu.com/lamina/docs/sst\\_105\\_br](https://issuu.com/lamina/docs/sst_105_br)
- Pinto P. (2020). Cambios en la seguridad y salud en el trabajo en el mundo post-covidiano. Revista El Prevencionista, Núm. 52: 4-7. <https://es.calameo.com/read/00423412089e80fe59ff2>.

- Porter, M. (2012). *Las cinco fuerzas como herramienta analítica*.  
<http://openmultimedia.ie.edu/OpenProducts/5fuerzas/5fuerzas/pdf/total.pdf>
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgos Disergonómicos (28 de noviembre de 2008).  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/%24FILE/4\\_RESOLUCION\\_MINISTERIAL\\_375\\_30\\_11\\_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/%24FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)
- Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSA, Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad (25 de abril de 2011) y sus modificatorias.  
<http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/DT-PROTOCOLOS-MINSA.pdf>
- Resolución Ministerial N° 039-2020-MINSA, Documento Técnico: “Plan Nacional de Preparación y Respuesta Frente al Riesgo de Introducción del Coronavirus 2019-nCoV” (1 de febrero de 2020).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/505245/resolucion-ministerial-039-2020-MINSA.PDF>
- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR Guía para la Prevención ante el Coronavirus (COVID-19) en el Ámbito Laboral (8 de marzo de 2020).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545998/doc04965720200309090043.pdf>
- Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA y su Anexo, Documento Técnico, Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de Personas Afectadas por COVID-19 en el Perú (14 de abril de 2020).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582549/RM\\_193-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582549/RM_193-2020-MINSA.PDF)
- Resolución Ministerial N° 265-2020-MINSA, Modificación del Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19” (8 de mayo de 2020).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/695454/resolucion-ministerial-n-265-2020-minsa.pdf>
- Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA, Modifican el Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19” (14 de mayo de 2020).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/710132/RM\\_283-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/710132/RM_283-2020-MINSA.PDF)
- Resolución Ministerial N° 541-2020-IN, Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial de Operación ante el COVID-19 para los Servicios de Seguridad Privada” (24 de junio de 2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/874045/541-2020-IN\\_Aprobar\\_el\\_Protocolo\\_Sanitario\\_Sectorial\\_de\\_Operaci%C3%B3n\\_ante\\_el\\_COVID-19\\_para\\_los\\_servicios\\_de\\_Seguridad\\_Privada\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/874045/541-2020-IN_Aprobar_el_Protocolo_Sanitario_Sectorial_de_Operaci%C3%B3n_ante_el_COVID-19_para_los_servicios_de_Seguridad_Privada_.pdf)

- Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, Aprobación del Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2” (27 de noviembre de 2020). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1467798/RM%20972-2020-MINSA.PDF.PDF>
- Rubio Valdehita, S., Díaz Ramiro, E., Martín García, J. y Luceño Moreno, L. (2008). Carga mental en vigilantes de seguridad. Diferencias por sexo y capacidad atencional. *eduPsyhké*, 7(2), 213-230. file:///C:/Users/Saga/Downloads/Dialnet-CargaMentalEnVigilantesDeSeguridad-2800139.pdf
- Serra, F. (2020). *El Sars-Cov-2 (COVID-19) y la prevención y salud en el trabajo*. Cade Profesionales y Empresas, Edición especial “COVID-19”, Pág.: 43-50. <https://prevyso.com.uy/wp-content/uploads/2020/07/Revista-CADE-PROFESIONALES-y-EMPRESAS-Mayo-2020-Edicion-Especial-COVID19.pdf>.
- Solé M. D. (2020). *Actividad física y ejercicio físico en la prevención de las lesiones músculo esqueléticas en el trabajo*. Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Núm. 104: 54-61. [https://issuu.com/lamina/docs/sst\\_104\\_br](https://issuu.com/lamina/docs/sst_104_br)
- Torrente, D., Bosch, J.L., Valencia, V. (2005). *Organizando la seguridad: Análisis organizativo de los servicios privados de seguridad en España*. Política y Sociedad, Vol. 42, Núm. 3: 185-208.



**ANEXOS**

## Anexo 1: Lista de verificación de lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

### ANEXO 1: LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EMPRESA :** SSI. SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

**REFERENCIA:** R.M.Nº050-2013-TR

**REALIZADO POR:** DIEGO LOCATELLI GARCIA / DIEGO GIRANO SOSA

**FECHA:**17.11.2019

Item	LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
			FUENTE	SI	NO	
<b>I. COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO</b>						
1	<b>PRINCIPIOS</b>	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			X	No se ha definido un presupuesto para que se implemente un SGSST.
2		Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.			X	Actualmente no existen Programas de SST.
3		Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.			X	La empresa realiza capacitaciones, mantenimiento de instalaciones, exámenes médicos ocupacionales; sin embargo, son actividades aisladas que no siguen un proceso de mejora continua.
4		Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.			X	No existe evidencia.
5		Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.			X	No se han realizado actividades orientadas a fomentar una cultura de prevención de riesgos
6		Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.			X	No existe evidencia.
7		Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.			X	La empresa indica que los aportes de los trabajadores se recogen a través de las jefaturas y/o supervisores de campo; sin embargo, no está establecido formalmente ni existe evidencia de ello.

8	<b>PRINCIPIOS</b>	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.			X	No se han definido mecanismos de reconocimiento.	
9		Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas			X	No ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos.	
10		Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.	Libro de elecciones del comité de SST / Libro de actas de reuniones del comité de SST		X	La empresa cuenta con un comité de SST con representantes de los trabajadores. No cuentan con organizaciones sindicales.	
<b>II. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>							
11	<b>POLÍTICA</b>	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.	Política de SST		X	Cuenta con una Política de SST publicada en la sede principal.	
12		La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.	Política de SST		X	La política está firmada por el Gerente General.	
13		Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.	Muestra de trabajadores			X	Los trabajadores desconocen el contenido de su política y el compromiso establecido por la empresa.
14		Su contenido comprende : * El compromiso de protección de todos los miembros de la organización. * Cumplimiento de la normatividad. * Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores y sus representantes. * La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo * Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso.	Política de SST			X	El contenido de la política vigente cumple con lo exigido en la Ley 29783.



15	<b>DIRECCIÓN</b>	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.			X	No existen inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, etc.
16		El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	Las funciones del personal encargado de implementar las acciones de SST no están formalizadas.
17	<b>LIDERAZGO</b>	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia general		X	Durante las entrevistas muestra interés y conciencia sobre la importancia del tema; sin embargo, falta asumir el liderazgo para iniciar la implementación.
18		El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia general	X		Ha dispuesto recursos para las capacitaciones, exámenes médicos, adquisición de equipos de emergencia, mantenimiento del mobiliario.
19	<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.			X	No se encuentra formalizado.
20		Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.			X	No existe un presupuesto anual formalizado.
21		El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.			X	No se encuentra definido los estímulos o sanciones con respecto a SST en un Reglamento interno de SST.
22	<b>COMPETENCIA</b>	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.			X	No se encuentran definidos los requisitos ni tampoco se brindan las capacitaciones respectivas.

III. PLANEAMIENTO Y APLICACIÓN						
23	<b>DIAGNÓSTICO</b>	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.			X	A la fecha del estudio, no se cuenta con evaluación del cumplimiento normativo ni inspecciones de seguridad.
24		Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La planificación permite: * Cumplir con normas nacionales * Mejorar el desempeño * Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros.			X	No se cuentan con resultados de estudios de línea base.
25	<b>PLANEAMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS</b>	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos			X	No tiene definido un procedimiento.
26		Comprende estos procedimientos: * Todas las actividades * Todo el personal * Todas las instalaciones			X	No tiene definido un procedimiento.
27		El empleador aplica medidas para: * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. * Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales. * Mantener políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador.			X	Cumple con los mantenimientos de equipos de emergencia (no existe plan de mantenimiento ni registro de control de equipos) / Se actúa reactivamente ante situaciones peligrosas / Sí se capacita a los trabajadores, sobretodo a los agentes.
28		El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.			X	No se ha realizado la evaluación de riesgos.
29		La evaluación de riesgo considera: * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención.			X	No se ha realizado la evaluación de riesgos.

30	<b>PLANEAMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS</b>	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.			X	No se ha realizado la evaluación de riesgos.
31	<b>OBJETIVOS</b>	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y posibles de aplicar, que comprende: * Reducción de los riesgos del trabajo. * Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. * Definición de metas, indicadores, responsabilidades. * Selección de criterios de medición para confirmar su logro.			X	No se han definido objetivos de SST.
32		La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.			X	
33	<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.			X	No existe un programa anual de SST.
34		Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.			X	
35		Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.			X	
36		Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.			X	
37		Se señala dotación de recursos humanos y económicos			X	
38		Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.			X	

IV. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN						
39	<b>ESTRUCTURA Y RESPONSABILIDADES</b>	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).	Acta de instalación del comité de SST	X		Cuenta con un comité de 4 miembros (2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa)
40		Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).				No aplica.
41		El empleador es responsable de: * Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. * Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. * Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	Política de SST	X		El compromiso del empleador se encuentra formalizado en su política de SST.
42		El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.			X	No se ha definido las competencias relacionadas a SST por puesto de trabajo.
43		El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.	Registro de capacitaciones / Requisitos para el trabajo de vigilancia con armas.	X		Existen controles para los trabajos de vigilancia realizados por los agentes / En las instalaciones cuenta con señalización de zonas de alto riesgo.
44		El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.			X	No se han realizado monitoreos.
45		El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	Gerencia General / Comité de SST	X		El empleador financia las actividades actuales relacionadas a SST.
46		<b>CAPACITACIÓN</b>	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.			X
47	El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.		Registros de capacitación.	X		Las capacitaciones son brindadas en horario laboral.

48		El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.	Gerencia General / Comité de SST	X		El empleador financia las actividades actuales relacionadas a SST.
49		Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.			X	No existe un Programa de capacitación anual.
50		La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.	Gerencia General / Comité de SST	X		Las capacitaciones son brindadas por especialistas.
51		Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.	Libro de actas del comité de SST.		X	Solo se evidencia una capacitación realizada al comité de SST en el último año.
52		Las capacitaciones están documentadas.	Listas de asistencia.	X		Las capacitaciones se registran en listas de asistencia.
53	<b>CAPACITACIÓN</b>	<p>Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.</li> <li>* Durante el desempeño de la labor.</li> <li>* Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.</li> <li>* Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador.</li> <li>* Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo.</li> <li>* En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</li> <li>* Para la actualización periódica de los conocimientos.</li> <li>* Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.</li> <li>* Uso apropiado de los materiales peligrosos.</li> </ul>			X	Sólo se realizan de manera periódica a los agentes de seguridad, dedicada principalmente a sus funciones en el trabajo y a las medidas de seguridad que se deben aplicar para salvaguardar su vida y la de las personas que protegen.

54	<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b>	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Eliminación de los peligros y riesgos.</li> <li>* Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.</li> <li>* Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.</li> <li>* Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador.</li> <li>* En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.</li> </ul>			X	No se ha determinado una priorización para la aplicación de medidas de control para los riesgos existentes.	
55	<b>PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS</b>	La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	Cartilla de procedimientos operacionales		X	No existe un plan de contingencias bien elaborado y difundido entre los trabajadores. Cuenta con procedimientos para los agentes de seguridad, pero no involucra a todo el personal.	
56		Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.			X	La brigada existe, pero no hay evidencia de su formalización ni documentos de designación de sus miembros.	
57		La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.				X	Sólo se revisan los procedimientos de los agentes de seguridad para ajustarse a lo solicitado por los clientes.
58		El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.				X	No existe evidencia.

59	<b>CONTRATISTAS, SUB CONTRATISTAS, EMPRESA, ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA, DE SERVICIOS Y COOPERATIVAS</b>	<p>El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales.</li> <li>* La seguridad y salud de los trabajadores.</li> <li>* La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador.</li> <li>* La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.</li> </ul>			X	No existe evidencia. Cuando se contratan terceros para que brinden servicios como pintado, mantenimiento eléctrico, limpieza u otros, no se verifica el cumplimiento de las medidas de seguridad.
60		<p>Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.</p>			X	No se tiene mapeada la responsabilidad que existe con los contratistas.
61	<b>CONSULTA Y COMUNICACIÓN</b>	<p>Los trabajadores han participado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>* La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>* La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>* El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador.</li> </ul>	Libro de elecciones del comité de SST.		X	Se evidencia la participación en la elección de sus representantes ante del comité de SST y su nombramiento en el acta de instalación del mismo.
62		<p>Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.</p>			X	No existe evidencia.
63		<p>Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización.</p>			X	No existen procedimientos relacionados a comunicación y consulta.

V. EVALUACIÓN NORMATIVA						
64	<b>REQUISITOS LEGALES Y DE OTRO TIPO</b>	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada.			X	No cuenta con un procedimiento.
65		La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	No cuenta con Reglamento interno de SST.
66		La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).	Libro de actas del comité de SST.		X	Sí cuenta con libro de actas del comité de SST.
67		Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.				No Aplica, no cuenta con equipos a presión.
68		El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.			X	Los agentes de seguridad reportan a su Supervisor cada vez que sus EPP's proporcionados no se encuentran en buen estado.
69		El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.			X	No existe evidencia.
70		El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.				No aplica. No tiene contratados a trabajadores adolescentes.



71		El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.			No aplica. No tiene contratados a trabajadores adolescentes.
72	<b>REQUISITOS LEGALES Y DE OTRO TIPO</b>	<p>La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro.</li> <li>* Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.</li> <li>* Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos.</li> <li>* Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano.</li> <li>* Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.</li> </ul>		X	No existe evidencia.

73	<b>REQUISITOS LEGALES Y DE OTRO TIPO</b>	<p>Los trabajadores cumplen con:*</p> <p>Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.* Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.* No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados.* Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.* Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.* Someterse a exámenes médicos obligatorios.* Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo.* Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas.* Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o inminente.* Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.</p>	Registros de capacitaciones, exámenes médicos, libro de elecciones del comité de SST.	X	Sobre este punto debemos indicar que los trabajadores cumplen con las instrucciones brindadas por el empleador, por ejemplo, en asistir a los exámenes médicos ocupacionales, capacitaciones, elecciones del comité, etc. Ahora bien, es el empleador quien no ha definido formalmente sus normas de SST, procedimientos de seguridad, evaluación de riesgos, etc.
<b>VI. VERIFICACIÓN</b>					
74	<b>SUPERVISIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO</b>	La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.		X	No se realiza la vigilancia y control de la SST.
75		La supervisión permite: * Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Adoptar las medidas preventivas y correctivas.		X	No existe un proceso de supervisión, las correcciones se realizan cuando son detectadas por uno de los trabajadores.
76		El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.		X	No se realizan monitoreos.

77	<b>SUPERVISIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO</b>	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.			X	No se han definido objetivos de SST.	
78	<b>SALUD EN EL TRABAJO</b>	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores.	Médico ocupacion al externo		X	Cumple con este requisito siempre y cuando el cliente lo exiga, lo cual es la mayoría de veces.	
79		Los trabajadores son informados: * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.	Médico ocupacion al externo		X	El médico ocupacional informa sobre los resultados a cada uno de los trabajadores evaluados.	
80		Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	Médico ocupacion al externo		X	Los exámenes sirven para corroborar que el trabajador pueda realizar sus funciones sin problemas, asimismo detectar alguna patología para que sea tratada. No se realizan análisis de tipo grupal ni se establecen campañas para mejorar los problemas encontrados.	
81		El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.				X	A la fecha no han habido accidentes mortales; sin embargo, no conocen de la exigencia.
82	<b>ACCIDENTES, INCIDENTES PELIGROSOS E INCIDENTES, NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA Y PREVENTIVA</b>	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.				X	A la fecha no han habido accidentes mortales; sin embargo, no conocen de la exigencia.
83		Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.				X	No existe evidencia.
84		Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.				X	No se han realizado auditorías internas ni externas.

85	<b>ACCIDENTES, INCIDENTES PELIGROSOS E INCIDENTES, NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA Y PREVENTIVA</b>	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.	Registros de capacitaciones, exámenes médicos, registro de fumigación.	X		La empresa realiza capacitaciones, mantenimiento de instalaciones, exámenes médicos ocupacionales, brinda EPP's a los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, implementa equipos de emergencia en sus instalaciones.
86	<b>INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES</b>	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas			X	La empresa indica que ha realizado las investigaciones correspondientes; sin embargo, no existe evidencia.
87		Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.			X	La empresa indica que ha realizado las investigaciones correspondientes; sin embargo, no existe evidencia.
88		Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	Gerente general	X		Ante la ocurrencia de un accidente, se toman medidas correctivas para que éste no vuelva a ocurrir.
89		Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.			X	No se han documentado.
90		El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.			X	Se informó sobre casos ocurridos; sin embargo, no hay evidencia de transferencias de puestos de trabajo por accidente o enfermedad.
91	<b>CONTROL DE OPERACIONES</b>	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.			X	No se ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.

92	<b>CONTROL DE OPERACIONES</b>	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.			X	No se ha establecido un procedimiento.
93	<b>GESTIÓN DE CAMBIO</b>	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.			X	No se han realizado evaluaciones a las medidas de seguridad implementadas.
94	<b>AUDITORÍAS</b>	Se cuenta con un programa de auditorías.			X	No se cuenta con un programa de auditorías.
95		El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			X	No se han realizado auditorías internas.
96		Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.			X	No se han realizado auditorías externas a la fecha por parte de la autoridad competente.
97		Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.			X	No se han realizado auditorías a la fecha.
<b>VII. CONTROL DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS</b>						
98	<b>DOCUMENTOS</b>	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.	Política de SST Archivador de SST Archivador de exámenes médicos ocupacionales		X	Los documentos como registros de capacitación, de exámenes médicos, mantenimiento y otros se encuentran en archivadores identificados.  La política de SST se encuentra publicada en el periódico mural.
99		Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.			X	No cuenta con procedimientos del SGSST.

100	<b>DOCUMENTOS</b>	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. * Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.			X	No se han establecido procedimientos relacionados a la participación y consulta del SGSST.
101		El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.			X	No se entregan las recomendaciones de seguridad a los trabajadores.
102		El empleador ha: * Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. * Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. * Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. * Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores.			X	No se cuenta con Reglamento interno de SST. No se cuenta con Mapa de riesgos. No se entregan las recomendaciones de seguridad por puesto de trabajo.

103	<b>DOCUMENTOS</b>	<p>El empleador mantiene procedimientos para garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.</li> <li>* Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.</li> <li>* Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.</li> </ul>			X	No se cuenta con un procedimiento o normas sobre los aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la adquisición de bienes y servicios.
104		La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.			X	No existe un procedimiento de control de documentos y registros.
105	<b>CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN Y LOS DATOS</b>	<p>Este control asegura que los documentos y datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Puedan ser fácilmente localizados.</li> <li>* Puedan ser analizados y verificados periódicamente.</li> <li>* Están disponibles en los locales.</li> <li>* Sean removidos cuando los datos sean obsoletos.</li> <li>* Sean adecuadamente archivados.</li> </ul>			X	No existe un procedimiento de control de documentos y registros.

106		<p>El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a: * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. * Registro de estadísticas de seguridad y salud. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías.</p>	<p>Registro de capacitaciones Registro de exámenes médicos Registro de accidentes (reporte de los casos).</p>		X	<p>Sólo cuenta con: Registro de capacitaciones Registro de exámenes médicos Registro de accidentes (reporte de los casos). Los registros no cuentan con la información mínima requerida según R.M 050-2013 TR.</p>
107	<p><b>GESTIÓN DE LOS RIESGOS</b></p>	<p>La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Sus trabajadores.</li> <li>* Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización.</li> <li>* Beneficiarios bajo modalidades formativas.</li> <li>* Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.</li> </ul>			X	<p>La empresa cuenta con informes de los casos de accidentes; sin embargo, algunos de ellos no deben ser considerados accidentes de trabajo. Asimismo, los registros no cuentan con la información mínima requerida según R.M 050-2013 TR.</p>
108		<p>Los registros mencionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Legibles e identificables.</li> <li>* Permite su seguimiento.</li> <li>* Son archivados y adecuadamente protegidos.</li> </ul>			X	<p>La empresa no cuenta con todos los registros obligatorios del SGSST.</p>



VIII. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN						
109		La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.			X	No existe un SGSST implementado.
110	<b>GESTIÓN DE LA MEJORA CONTÍNUA</b>	Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: * Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada. * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. * Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. * Los cambios en las normas. * La información pertinente nueva. * Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.			X	No se realizan acciones para la mejora continua, la cual incluye identificación de desviaciones, establecimiento de estándares, medición del desempeño, evaluación y corrección según resultados.
111		La metodología de mejoramiento continuo considera:* La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.*El establecimiento de estándares de seguridad.* La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada.* La corrección y reconocimiento del desempeño.			X	No se realizan acciones para la mejora continua ni ha establecido una metodología para la misma.

112	<b>GESTIÓN DE LA MEJORA CONTÍNUA</b>	La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			X	No se realizan investigaciones de accidentes de trabajo ni auditorías al SGSST.
113		La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar: * Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) * Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.			X	No se cuenta con evidencia de las investigaciones realizadas.
114		El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.			X	La empresa sólo cumple con corregir condiciones subestándares del ambiente de trabajo cuando son reportadas.  A la fecha no ha realizado su evaluación de riesgos laborales por lo que la gestión de seguimiento a las medidas de control que se implementan para los riesgos vigentes no es la adecuada ni permite definir si dichas medidas son suficientes o necesitan ser modificadas.

<b>PUNTAJE TOTAL (1)</b>	<b>110</b>
<b>PUNTAJE ALCANZADO (2)</b>	<b>21</b>
<b>% CUMPLIMIENTO (2/1)</b>	<b>19%</b>









# Anexo 6: Matriz IPERC- Diligencias y manejo de vehículos

ITEM	ACTIVIDAD	RIESGO ASOCIADO (Seguridad/Salud en el Trabajo)		Requisito Legal	EVALUACIÓN DEL RIESGO								Medidas de Control a Implementar	EVALUACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL										
		Suceso o Exposición Peligrosa	Consecuencia del Riesgo		PROBABILIDAD				Índice de Severidad	Índice de Severidad	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo No Significativo (NS) Significativo (S)		PROBABILIDAD				Índice de Severidad	Índice de Severidad	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo No Significativo (NS) Significativo (S)			
					a	b	c	d						a	b	c	d							
1	Manejo de un vehículo de la empresa	Tránsito vehicular	Accidente vehicular	Traumatismo, policonfusiones, muerte	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	1	2	6	3	18	IM	S	Charla de inducción y sensibilización en el manejo defensivo.	2	1	1	2	6	3	18	IM	S
2		Operador fatigado	Accidente vehicular	Traumatismo, policonfusiones, muerte	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	1	2	6	3	18	IM	S	Charla de inducción y sensibilización en el manejo defensivo.	2	1	1	2	6	3	18	IM	S
3		Condiciones de vehículo	Accidente vehicular	Traumatismo, policonfusiones, muerte	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	1	2	6	3	18	IM	S	Mantenimiento periódico de unidades.	2	1	1	2	6	3	18	IM	S
4		Condiciones de carretera	Accidente vehicular	Traumatismo, policonfusiones, muerte	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	1	2	6	3	18	IM	S	Charla de inducción y sensibilización en el manejo defensivo.	2	1	1	2	6	3	18	IM	S
5	Manejo de un vehículo de la empresa	Agentes Biológicos	Exposición a agentes biológicos (Sars-Cov-2)	Enfermedades infecciosas y respiratorias, Lesiones, Muerte	Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, Aprobación del Documento Técnico: "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19" y Resolución Ministerial N° 541-2020-IN, Aprueban el "Protocolo Sanitario Sectorial de Operación ante el COVID-19 para los Servicios de Seguridad Privada".	2	2	2	3	9	2	18	IM	S	Capacitaciones de Salud / Realización de pruebas COVID-19 previa reincorporación laboral. / Monitoreo de la Salud. / Distanciamiento Social. / Uso de EPP de acuerdo al nivel de riesgo expuesto. / Elaborar procedimientos eficientes.	2	1	1	3	7	2	14	MO	NS
6		Agentes Biológicos	Transtornos Biológicos y Sociales	Síndrome post traumático	Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, Aprobación del Documento Técnico: "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19" y Resolución Ministerial N° 541-2020-IN, Aprueban el "Protocolo Sanitario Sectorial de Operación ante el COVID-19 para los Servicios de Seguridad Privada".	2	2	2	3	9	1	9	MO	NS	Evaluaciones psicológicas anuales / Monitoreo del riesgo psicosocial / Capacitación en riesgos psicosociales / Capacitaciones sobre la importancia de prevenir diferentes formas de estigmatización / Elaborar procedimientos eficientes.	2	1	1	3	7	1	7	TO	NS
7		Sobrecarga de trabajo	Exposición a sobrecarga de trabajo	Iritación, nerviosismo, trastorno del sueño	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	2	2	2	8	2	16	MO	NS	Capacitación en riesgos psicosociales / supervisión de carga de trabajo / Elaborar procedimientos eficientes.	2	1	1	2	6	2	12	MO	NS
8	Tránsito peatonal	Tránsito peatonal	Accidente vehicular	muerte, policonfusiones	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	2	2	7	3	21	IM	S	Charla de inducción y sensibilización en prevención de riesgos fuera de oficina.	2	1	1	2	6	3	18	IM	S
9		Movilización por la calle	Asalto	Golpes, contusiones, lesiones	Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783	2	1	2	2	7	2	14	MO	NS	Charla de inducción y sensibilización en prevención de riesgos fuera de oficina.	2	1	1	2	6	2	12	MO	NS
10		Condiciones climatológicas	Exposición a variaciones de temperatura	Molestias en la garganta, faringitis, afecciones respiratorias, dolor de cabeza, problemas oculares e irritación de los ojos.	R.M. 375-2008-TR Norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo diérgnomico	2	1	1	2	6	1	6	TO	NS	Reconocimiento del trayecto y condiciones del viaje antes de emprender el viaje	2	1	1	2	6	1	6	TO	NS



## Anexo 7: Formato y resultados de encuesta de satisfacción interna 2020

La presente encuesta busca conocer el clima laboral (\*) y el nivel de satisfacción del personal que labora en la empresa SSI SAC, a fin de contar con la información necesaria para mejorarlos.

(\*) El clima laboral se define como el conjunto de atributos o propiedades de un ambiente de trabajo, percibidos o experimentados por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

**A. Por favor, marque su respuesta colocando una "X" en el recuadro correspondiente:**

<b>1. Régimen:</b>	Tiempo parcial	0	Tiempo completo	242
<b>2. Condición:</b>	Serv. por honorarios	0	Contratado	242
<b>3. Años que labora en la empresa:</b>		Menos de 1	Entre 1 y 3	Más de 3
		61	109	73

**4. Indique la actividad a la que le dedica mayor cantidad de horas:**

Gerencial Administrativa Comercial Logística Operativa	-		-		-		-		-	
--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

**B. Mediante las afirmaciones del siguiente cuadro, indique si está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados, siempre que cuente con argumentos en los que pueda basar su respuesta.**

LA ORGANIZACIÓN "SSI"	Totalmente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
1. Se siente integrado en la empresa.	6	184	52	0
2. Le gusta trabajar en la empresa.	34	178	30	0
3. Se siente orgulloso de trabajar en la empresa.	10	134	98	0
4. Considera que su trabajo es bien recompensado.	2	182	52	6
RELACIONES CON LA DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Totalmente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5. Le parece positivo el liderazgo ejercido por la Gerencia de la empresa.	40	160	42	0
6. Tiene claro los objetivos trazados por la empresa.	16	170	52	4
7. Le parece positivo el trato que recibe de parte de la Gerencia.	68	168	6	0
8. Considera que la Gerencia promueve la participación y el trabajo en equipo.	50	178	14	0
9. Recibe un buen nivel de integración entre los miembros de su equipo.	34	200	8	0
10. Se comunica fácilmente con la Gerencia de la Organización y puede transmitir sus ideas y/o inquietudes.	12	126	90	14
11. Siente que sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por la Gerencia.	8	116	110	8



<b>COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>	<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente insatisfecho</b>
12. Se lleva bien con sus compañeros de trabajo.	52	184	6	0
13. Se lleva bien con el personal administrativo.	28	210	4	0
14. Recibió el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando ingresó a laborar en la empresa.	16	204	22	0
<b>CREATIVIDAD E INICIATIVA</b>	<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente insatisfecho</b>
15. Tiene la suficiente autonomía en su trabajo.	10	108	106	18
16. Siente que respalda su iniciativa en el trabajo.	4	196	42	0
<b>CONDICIONES AMBIENTALES, DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente insatisfecho</b>
17. Considera que los equipos y herramientas de trabajo otorgados por la empresa brindan seguridad y están diseñados para prevenir accidentes y/o enfermedades	36	36	162	8
18. Siente que la empresa se preocupa por su seguridad y salud en el trabajo	28	58	152	4
19. Está satisfecho con las labores de capacitación que imparte la empresa relacionadas a prevención de riesgos laborales y de respuesta a emergencias	16	46	174	6
20. Está satisfecho con las acciones de prevención de accidentes que realiza la empresa.	12	54	176	0
21. Se siente cómodo con la presentación y el equipamiento de las instalaciones.	6	44	190	2

Sugiera una recomendación que contribuya con la mejora del clima laboral de la empresa:

---



---



---

**¡MUCHAS GRACIAS!**

