



## FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA PREVENTIVA DE LA EMPRESA PSA IMPORTACIONES S.R.L., EN LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniero Industrial

Autores:

Evelin Marilu Sotomayor Millan

Jose Junior Quispe Figueroa

Asesor:

Ing. Aldo Guillermo Rivadeneyra Cuya

Lima - Perú

2021

## DEDICATORIA

A Dios, por poner a nuestra disposición las herramientas necesarias y enseñarnos a levantarnos frente a las adversidades de la vida demostrándonos que estas se hicieron para superarse.

A nuestros padres, que desde nuestros primeros pasos se sacrificaron para brindarnos lo indispensable para poder ser mejores que ellos, enseñándonos el valor del esfuerzo y la superación.

## **AGRADECIMIENTO**

A la empresa “Importaciones PSA Importaciones S.R.L.”, por abrirnos sus puertas y brindarnos la información necesaria para la realización de este proyecto de tesis.

A nuestro asesor de tesis, por su instrucción y motivación para el desarrollo, mejora y culminación del presente trabajo, y darnos la confianza para superarnos como profesionales.

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE ECUACIONES .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	45
<i>Correlación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>45</i>
Tabla 2 .....	46
<i>Correlación entre Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>46</i>
Tabla 3. <i>Correlación entre Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>47</i>
Tabla 4. <i>Correlación entre la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>49</i>
Tabla 5. <i>Correlación entre la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>50</i>
Tabla 6. <i>Correlación entre la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>52</i>
Tabla 7. <i>Correlación entre el Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva .....</i>	<i>53</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Notificaciones del Semestre I del 2021</i> .....	<b>13</b>
<b>Figura 2</b> <i>Notificaciones del Semestre I 2021 - PSA Importaciones S.R.L.</i> .....	<b>14</b>
<b>Figura 3</b> <i>Capas de la Cultura Organizacional</i> .....	<b>21</b>
<b>Figura 4</b> <i>Escala de Cultura Preventiva</i> .....	<b>22</b>
<b>Figura 5</b> <i>Elementos del Marco Nacional para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i> .....	<b>26</b>
<b>Figura 6</b> <i>Dimensiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	<b>28</b>
<b>Figura 7</b> <i>Ciclo PHVA</i> .....	<b>29</b>

## ÍNDICE DE ECUACIONES

(El presente índice se fijará en función a la naturaleza del trabajo. Las ecuaciones se emplean habitualmente en investigaciones en ingeniería)

## RESUMEN

El presente trabajo investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L. – Lima, 2021; para ello se aplicó el tipo de investigación correlacional, con diseño del mismo nombre y no experimental en la población total de 17 trabajadores de la empresa objeto de estudio perteneciente de la ciudad de Lima. La variable independiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se construyó a través de un cuestionario que mide el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral bajo la percepción de los trabajadores. El cuestionario tiene como referencia al trabajo de investigación presentado por la Universidad de Oviedo - España, llamado “Desarrollo y validación de una escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral”, dicha herramienta mide la percepción de los trabajadores, lo que facilita la autoevaluación y permite diagnosticar la situación actual de la empresa respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello el cuestionario plantea 41 afirmaciones que concatena la estructura conformada por la política, fomento de la participación, formación, comunicación, planificación y control: para ello se utilizó la escala de Likert con opciones de respuesta numéricas del 1 al 4. Por otra parte, para la variable dependiente Cultura Preventiva se utilizó un cuestionario que mide la dimensión de conductas de seguridad presente en la cadena de mando y los trabajadores, el cuestionario lleva por referencia el trabajo de investigación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, titulado “Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía”, donde se aplicó el cuestionario NOSACQ-50 la cual mide la percepción de la organización respecto a Cultura Preventiva o llamado también Clima Preventivo donde se



plantea 50 afirmaciones, dando valor de la percepción a través de una escala de Likert con opciones de respuesta numéricas del 1 al 4. Finalmente, se pudo concluir que existe una relación significativa alta positiva entre las variables de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva, con un coeficiente de correlación de 0,797. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. requiere revisar la propuesta de mejora presentada, elaborar un plan de trabajo y tomar acción para levantar observaciones e impulsarse hacia la mejora continua.

**Palabras clave:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; Cultura Preventiva.

## ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between the Occupational Health and Safety Management System and the Preventive Culture of the company PSA Importations S.R.L. - Lima, 2021; For this, the correlational type of research was applied, with a design of the same name and not experimental in the total population of 17 workers of the company under study belonging to the city of Lima. The independent variable Occupational Health and Safety Management System was constructed through a questionnaire that measures the Occupational Safety Management System under the perception of workers. The questionnaire refers to the research work presented by the University of Oviedo - Spain, called "Development and validation of a measurement scale for the Occupational Safety Management System", said tool measures the perception of workers, which facilitates self-assessment and allows diagnosing the current situation of the company regarding the Occupational Health and Safety Management System, for this the questionnaire raises 41 statements that concatenate the structure conformed by the policy, promotion of participation, training, communication, planning and control: for this, the Likert scale was used with numerical response options from 1 to 4. On the other hand, for the dependent variable Preventive Culture, a questionnaire was used that measures the dimension of safety behaviors present in the chain of command and the workers, the questionnaire takes as reference the research work of the Andaluz Institute for Occupational Risks Prevention, entitled "Diagnosis of Preventive Culture in the Hospitality Sector of Andalusia", where the NOSACQ-50 questionnaire was applied which measures the perception of the organization regarding Preventive Culture or also called Preventive Climate where 50 statements are made, giving Perception value through a Likert scale with numerical response

options from 1 to 4. Finally, it was possible to conclude that there is a significant high positive relationship between the variables of the Occupational Health and Safety Management System and Culture Preventive, with a correlation coefficient of 0.797. The Occupational Health and Safety Management System of the company PSA Importations S.R.L. It requires reviewing the improvement proposal presented, preparing a work plan and taking action to raise observations and drive towards continuous improvement.

**Key words:** Occupational Health and Safety Management System; Preventive Culture

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La Cultura de Prevención en el entorno laboral es el reflejo del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de una organización. En contraste, la ley N.º 29783 o ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo macro el de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país o comúnmente llamado también “Cultura Preventiva”, el cual es definido como un conjunto de valores, principios, normas de comportamiento, conocimientos, y/o actos que buscan anticipar los riesgos laborales de la empresa y para ello, estipula el deber del empleador de adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices nacionales e internacionales y la legislación vigente para el cumplimiento de la prevención de los riesgos ocupacionales.

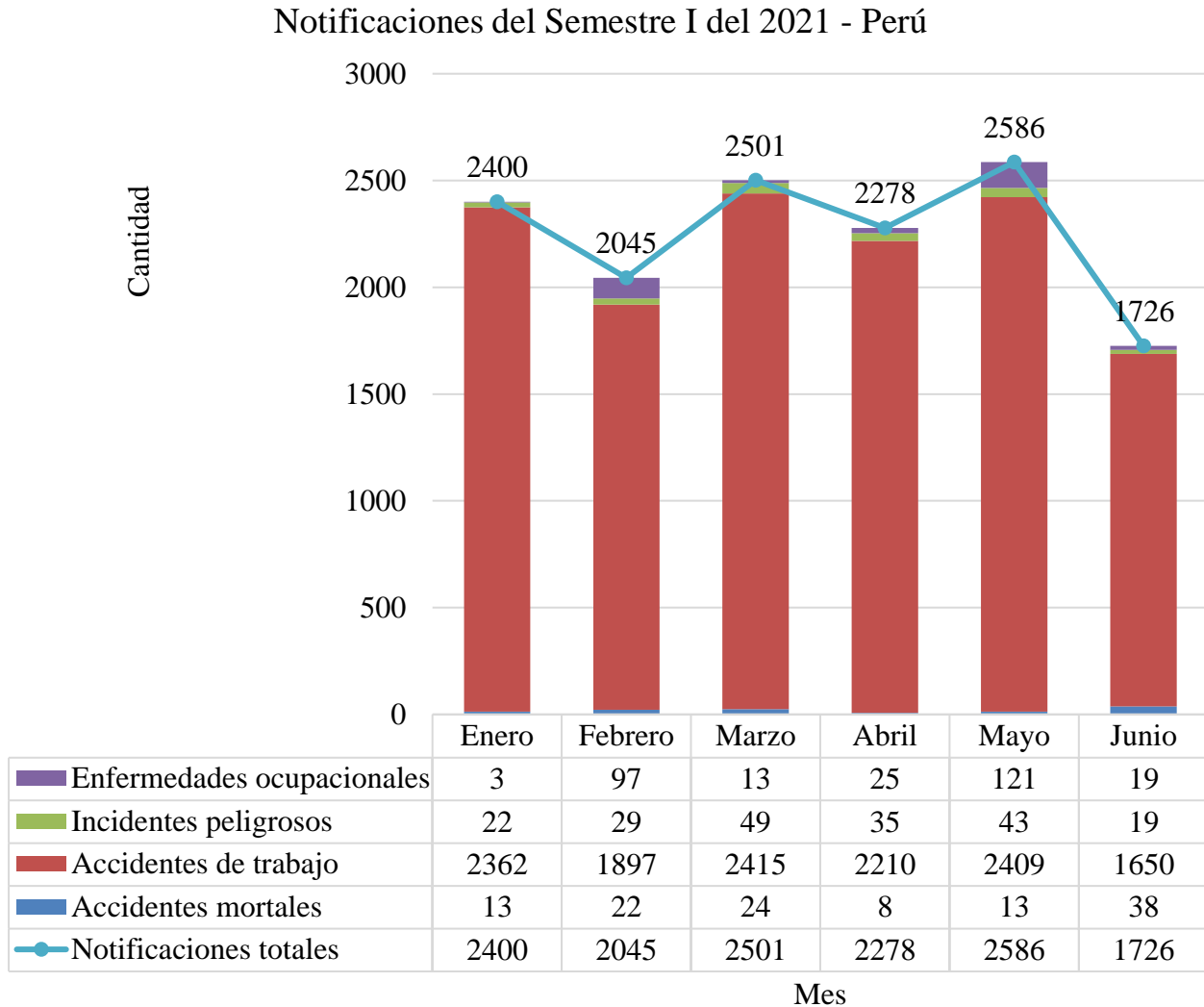
Estimaciones globales más recientes, indican que cada 15 segundos un trabajador muere a causa de un accidente laboral o enfermedad ocupacional; y, por otra parte, 153 trabajadores sufren un accidente laboral. Tragedias que podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el territorio nacional, el ámbito de aplicación de la ley es a todos los sectores económicos y de servicios; desde los miembros del sector hasta los trabajadores y funcionarios del sector público, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional de Perú. En lo que va del primer semestre del año 2021, derivados de causas inmediatas (actos y condiciones inseguras) y causas básicas (factores personales y laborales) producto de la carencia Cultura de Prevención en organizaciones, se ha notificado 118 accidentes mortales, 12943 accidentes de trabajo, 197

incidentes peligrosos y 278 enfermedades ocupacionales según se muestra en el cuadro estadístico:

**Figura 1**

*Notificaciones del Semestre I del 2021*

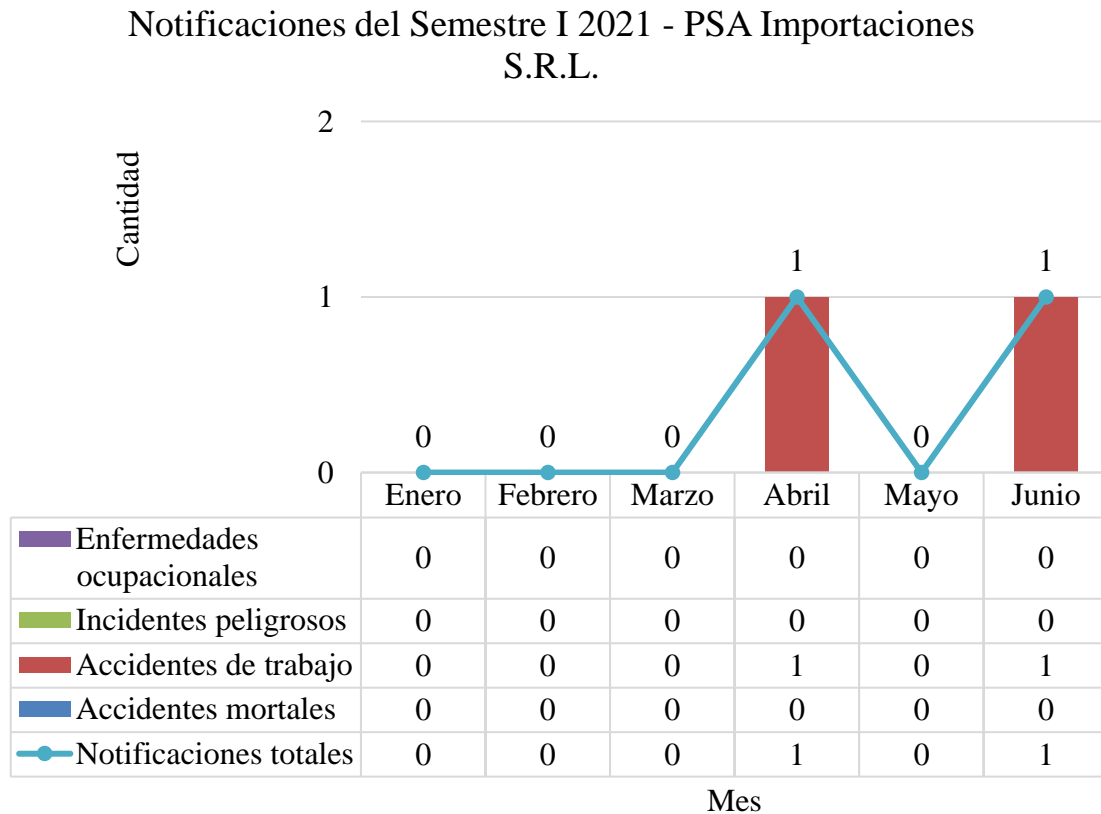


Nota: El gráfico representa la cantidad de notificaciones totales reportadas durante el primer semestre del año 2021. Tomada del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA)

Mientras que, en la ciudad de Lima, la empresa PSA Importaciones S.R.L., organización privada y microempresa (MYPE), cuenta con una sucursal en el distrito de San Martín de Porres. Está constituida por 6 áreas: Gerencia General, Comercial, Ventas, Cobranzas, Facturación y Almacén; y en conjunto se dedican a la importación de productos de fricción de autopartes para su posterior comercio al por mayor y menor. En el mismo contexto causal y temporal, ha notificado 2 accidentes de trabajo según se muestra en el cuadro estadístico:

**Figura 2**

*Notificaciones del Semestre I 2021 - PSA Importaciones S.R.L.*



Nota: El gráfico representa las notificaciones totales reportadas de la empresa PSA Importaciones S.R.L. durante el primer semestre del 2021. Información recopilada de la empresa PSA Importaciones S.R.L.

El deficiente control y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa resulta en condiciones de trabajo no seguras ni saludables debido a causas variantes tales como: el cumplimiento parcial de la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, la identificación de peligros y evaluación de riesgos para la definición de sus controles según jerarquía, carencias en la consulta y participación de los trabajadores, ausencia de la vigilancia médica de la salud, la falta de control documentario de registros obligatorios y fiscalizables, y el liderazgo con visión hacia la mejora continua.

Lo que termina afectando a la Cultura Preventiva de la organización y que, a corto o largo plazo, en consecuencia, pueden culminar en pérdida de salud de los trabajadores a través de lesiones, incapacidades permanentes, muertes o incluso en enfermedades ocupacionales; las personas tienen derecho a la vida y a su integridad de acuerdo con la Constitución Política del Perú, lo que se traduce como lo invaluable que es la vida y la salud de las personas.

Mientras que, por otra parte, la empresa puede incurrir a gastos derivados por infracciones por sanciones en Seguridad y Salud en el Trabajo en conformidad con la Ley N.º 28806 (Ley General de Inspección del Trabajo) y su Reglamento, D.S. N.º 019-2006-TR. Teniendo como base que las Unidades Impositivas Tributarias (UIT) está valorizada en S/.4400 el presente año 2021, la sanción económica se establece sobre un cálculo entre el tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa y no MYPE), tipo de infracción (leve, grave y muy grave) y la cantidad de trabajadores (18 de acuerdo con la planilla de la empresa), pudiendo variar la sanción entre S/.1012 a S/.2992 por infracción.

Adicionalmente, el tipo de actividad económica comercio al por mayor y menor y/o reparación de vehículos automotores, se sitúa en el quinto lugar en cuanto a ocurrencia de accidentes ocupacionales (compuesto por accidentes de trabajo, accidentes mortales, incidentes

peligrosos y enfermedades ocupacionales) a nivel nacional, estando sólo por debajo de las industrias manufactureras, actividades mobiliarias, construcción y transporte de acuerdo a el último reporte emitido del primer semestre del presente año 2021 por parte del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA); accidentes ocupacionales que en su mayoría derivan por la carencia de Cultura Preventiva en las organizaciones; por lo que el buen desempeño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo juega un rol clave y por sobre todo en aquellas con mayor incidencia en accidentes ocupacionales.

Podemos decir entonces que la seguridad laboral es un aspecto crítico y fundamental de toda organización, cuya misión es proteger mejor a los trabajadores de los accidentes relacionados con el trabajo así como de las enfermedades; en tanto la cultura organizacional es imprescindible para enfrentar problemas de adaptación externa e interpretación interna dentro de la organización buscando enseñar a los nuevos miembros de la organización el modo concreto de percibir, pensar y sentir en cuanto a la seguridad; el manejo de las estrategias de seguridad al igual que la cultura organizacional es una debilidad de las organizaciones. La seguridad laboral se justifica como plan de acción para lograr que el trabajador adquiriera de forma intencional una cultura organización que ayude a solucionar problemas se seguridad laboral, por tanto, es una herramienta necesaria para el desarrollo de la compañía. (Medina, 2019)

Además, parte de los beneficios que una organización puede obtener con la valoración del nivel de desarrollo de la Cultura de seguridad en sus diferentes aspectos o dimensiones, es que podrá determinar puntos de mejora, con certeza y rapidez. Cuanto mejor se conozcan los factores que afectan la Cultura de Seguridad, será posible plantear acciones más ajustadas a una realidad conocida, y no medidas empíricas, disminuyendo el tiempo necesario para lograr las metas, mejorando los indicadores de desempeño y los indicadores de accidentes e incidentes, de



manera que las acciones tomadas efectivamente encaminen a la organización hacia la mejora continua. (Rojas, 2019)

Finalmente, el correcto desarrollo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo establece la oportunidad de ahorrar recursos económicos generados por la atención médica de incidentes y/o accidentes, permitiendo invertir en mejorar las condiciones del ambiente de trabajo para los colaboradores y la capacitación de estos y así poder fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales. (Salcedo, 2018)

Por consiguiente, es necesario demostrar si la Cultura Preventiva de la organización es resultado del buen desempeño de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se busca entonces, no sólo resolver la relación significativa entre ambas variables; sino también el de diagnosticar el nivel de Cultura Preventiva de la cadena de mando y de los trabajadores de la empresa en contraste con el desempeño de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y asimismo, generar conciencia ante la gerencia con los resultados obtenidos del trabajo de investigación para que esta pueda tomar cartas en el asunto y poner en acción el plan de propuesta de mejora que se busca también proponer en la presente.

Y así, ante lo anteriormente expuesto, responder a la interrogante: ¿Existe una relación directa significativa entre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?

## **1.2. Antecedentes**

En el ámbito internacional existen investigaciones aplicadas respecto al tema de Cultura organizacional y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, logrando porcentaje positivos para la empresa.

Guerrero (2020) realizó una propuesta de Sistema de Gestión, teniendo como objetivo diseñar un Sistema de Gestión en Seguridad que permita contrarrestar las problemáticas existentes en seguridad y salud ocupacional en el sistema productivo. Dicha investigación se realizó mediante una investigación exploratoria descriptiva con una muestra 30 colaboradores, en la cual se realizó encuestas a los trabajadores para un diagnóstico inicial del Sistema de Gestión, y se identificó que el 83% de las personas encuestadas consideran la probabilidad de que ocurra un accidente de nivel medio en la que se considera importante la implementación de un sistema de gestión para la seguridad industrial que oriente sobre el control de riesgos. Para concluir, el diagnóstico realizado permitió comprobar que la empresa no cuenta un Sistema de Gestión ni Control de Riesgos.

Asimismo, Castillo y Urruchurtu (2019) realizó un análisis entre la relación entre el Clima Organizacional y la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante una investigación exploratoria descriptiva con una muestra de 25 trabajadores, en la cual se da a conocer la importancia de fortalecer la estructura y los procesos organizacionales de las empresas. Se obtuvo como resultado de la evaluación del diagnóstico del sistema de gestión con un porcentaje de cumplimiento del 14.5% siendo menor del 60%, considerándolo en estado crítico. Por ello, se efectúa un plan de trabajo anual que considere acciones correctivas dispuestas en la Resolución 1111 – 2017 Colombia.

En el ámbito nacional se tiene investigaciones de enfoque cuantitativo relacionadas a las variables de investigación. Un estudio realizado por Medina (2020) determina lo siguiente:

La relación que existe entre el sistema de gestión de seguridad en el trabajo y la cultura organizacional, que implica la aplicación de los principios y políticas de la alta dirección, las prácticas operativas de los trabajadores y elementos del sistema de gestión de seguridad, dicha investigación es de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 211 colaboradores de distintas áreas de la unidad operativa de la mina, asimismo, se obtuvo porcentajes positivos y significativos en la relación del Sistema de Gestión y la Cultura Organizacional con un 94%, asimismo, se observó que el 26.1% de los trabajadores tienen un nivel de gestión de seguridad alta y el resto de los trabajadores tiene el nivel medio.

Chinchayhuara (2020), determina que el resultado de la implementación de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a la norma ISO 45001 y su efecto en la cultura preventiva de los trabajadores. El tipo de investigación es correlacional lineal, con una muestra de 15 trabajadores, asimismo, se utilizó fichas de observación, Check list de la lista de cotejo de la ISO 45001 y el cuestionario NOSACQ-50 para la recolección de datos obteniendo como resultado el incremento de los indicadores de seguridad y los procedimientos en base a la ISO 45001 a un 68%, además hubo un impacto positivo en la cultura preventiva de un 80%.

Cruz (2019), tiene como objetivo principal la implementación de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para mejorar la cultura de gestión de seguridad al personal de la Unidad de Montaje de Cableado de la Empresa A&N Proyectos S.A.C Talara, dicha investigación es de tipo descriptivo explicativo con una muestra de 39 colaboradores, se concluye que el 56.4% de los trabajadores se encuentra informado en un nivel alto sobre las normas de seguridad y riesgos eléctricos, el 76.9% afirmó notificar

al supervisor de seguridad ante cualquier eventualidad laboral, asimismo, el 33.5% identifica y lee con claridad la simbología de obligatorio, riesgo y peligro en la zona de trabajo.

Rojas (2019), tiene como objetivo principal identificar los factores que condicionan la Cultura de Seguridad en una organización, y establecer una escala de valoración, dicha investigación es de enfoque cuantitativo y con tipo de investigación transversal descriptiva y explicativa. Se realizó con una muestra al personal labor y de supervisión de la división de servicios de mantenimiento de la empresa Robocon. Como resultado se identificó 43 indicadores de desempeño asociados a los 5 factores propuestos (Liderazgo en seguridad, Comunicación efectiva bidireccional, Participación del personal en la construcción de la seguridad y Existencia de una cultura de aprendizaje continuo), asimismo, se definieron características asociadas a cinco niveles de progreso.

### **1.3. Bases Teóricas**

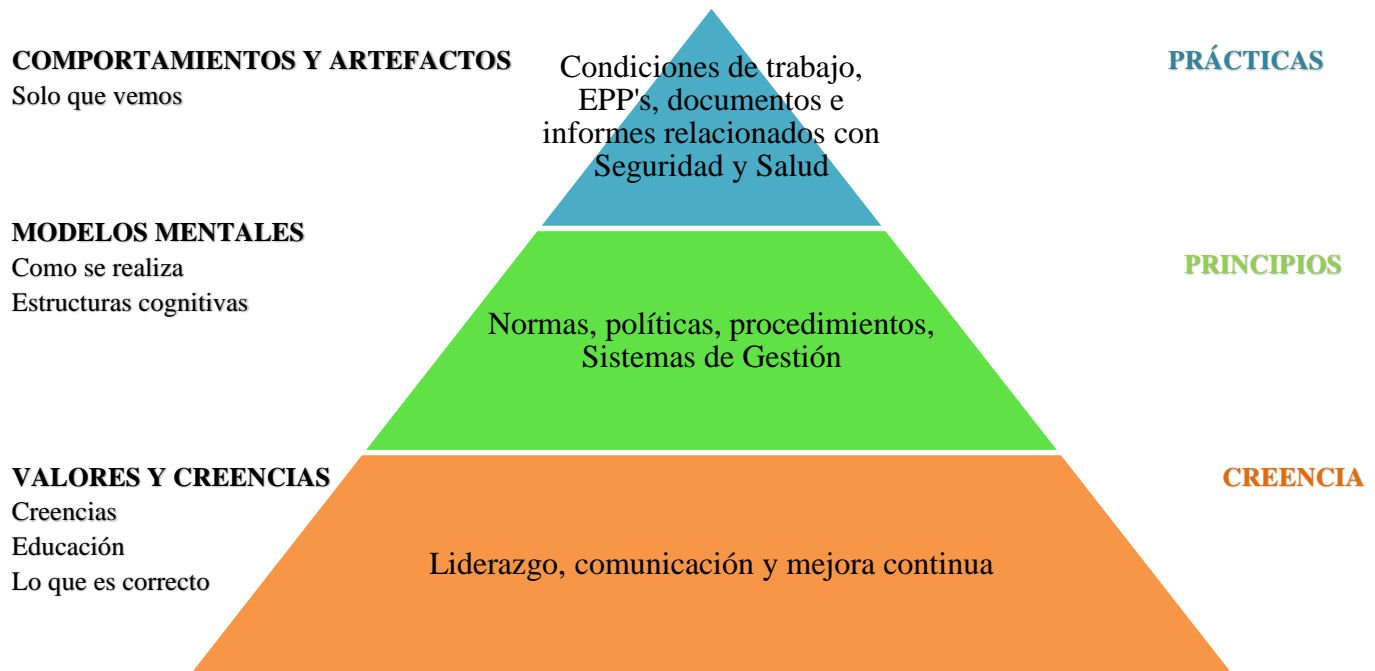
#### **1.3.1. Cultura Preventiva**

Según el diccionario de la Real Academia Española. cultura es el “conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”

La cultura preventiva es el sistema de normas, códigos de conducta, valores, comportamientos, resultados y desarrollos que se producen en una organización en la relación con la Prevención de Riesgos Laborales, y que marcan el conjunto de actuaciones en la materia que realizan las mismas. (Arévalo y Jaén, 2018)

**Figura 3**

*Capas de la Cultura Organizacional*



Nota: El gráfico representa las capas de la cultura organizacional estas son representadas de afuera hacia adentro de una organización. Tomado de Arévalo & Jaén (2018)

**Creación y Conservación de la Cultura.** Según Guízar, R. (2013) La Cultura de una Organización es la interacción entre 3 pilares importantes: Alta Dirección, quien es el responsable por establecer políticas, objetivos, proveer liderazgo, entre otros; Nivel Intermedio quien es la conexión entre la Alta Dirección y el Nivel Operativo, estos se encargan informar las decisiones que se toman en la empresa; y el Nivel Operativo son aquellos que operan en una organización, estos realizan actividades rutinarias ya programadas.

**Escala de Cultura Preventiva de Parker y Hudson.** Parker y Hudson (2006, como se citó en Sotomayor & Almeida, 2020) afirma que de una cultura de seguridad es como un camino progresivo indicando 5 niveles de cultura de seguridad las cuales son: Nivel patológico, reactiva,

calculador, proactivo y generativo, las cuales se valorará mediante la escala de seguridad preventiva a través de una encuesta de percepción de seguridad.

#### Figura 4

##### *Escala de Cultura Preventiva*



Nota: La figura muestra las cinco escalas de manera ascendente de la Cultura Preventiva.  
Adaptado de Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral (NOSACQ-50), 2019.

#### MC MUTUAL

**Beneficios de Cultura Preventiva.** Menéndez et al. (2009) afirman que los beneficios por invertir en prevención pueden ser de dos tipos:

**Beneficios Internos:** Ahorro de costos debido a la reducción de accidentes, ya que estos son muy costosos.

**Beneficios Externos:** Premios que se le otorga a la empresa por los determinados niveles de prevención.

**Costos de prevención.** Según Menéndez et al. (2009) los costos de prevención dependen de tres tipos:

- Costos de diseño: En el cual se toma en cuenta el Sistemas de seguridad y control de máquinas e instalaciones, defensas y resguardos en máquinas, previsión de salidas de emergencia, empleo de materiales y equipos contra incendios, sistemas de ventilación y extracción de aire.
- Costos de operación: Este tipo está constituido por el Servicio Médico de la empresa y botiquín Servicio de prevención, mantenimiento de condiciones de infraestructura (iluminación, ruido, ventilación...), diseños especiales por motivos de seguridad.
- Costos de planificación: Costos en Seguros, brigadas contra incendios, estudios de evaluación de riesgos, inspecciones de seguridad, encuestas higiénicas e investigación de accidentes.

**Dimensiones de Cultura Preventiva.** El cuestionario NOSACQ-50 es una herramienta que evalúa el clima preventivo de una organización a través de 50 preguntas agrupadas en 7 dimensiones, tres relacionadas con la gestión de la prevención por parte de la Dirección y cuatro con actitudes colectivas. (*Metodología Del Cuestionario NOSACQ-50 Para La Evaluación de La Cultura Preventiva*, 2019).

Las 7 dimensiones de la estructura de esta herramienta son:

- Gestión de prioridades en seguridad, compromiso y competencia.
- Gestión de empoderamiento del personal en materia de seguridad
- Gestión de justicia relativa a la aplicación de normativas de seguridad.
- Compromiso de los trabajadores con la seguridad.
- Prioridades de los trabajadores respecto de la seguridad y la no aceptación de conductas de riesgo.

- Comunicación de la seguridad, aprendizaje y confianza en la competencia de compañeros con la seguridad.
- Confianza en la eficacia de los sistemas de gestión de la seguridad.

### ***1.3.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

De acuerdo a la Organización Internacional del trabajo (2011) es la aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, el Sistema de Gestión tiene como propósito la planificación de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Carlos Ojeda, 2017)

Según la Organización Internacional del trabajo (2011), el enfoque del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, afirma que:

- La aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente.
- Se establecen políticas pertinentes.
- Se contraen compromisos.
- Se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos.
- La dirección y los trabajadores participan en el proceso a su nivel de responsabilidad.

**Principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** En la Ley 29783, Art. 18 indica que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo se rige por los siguientes principios:



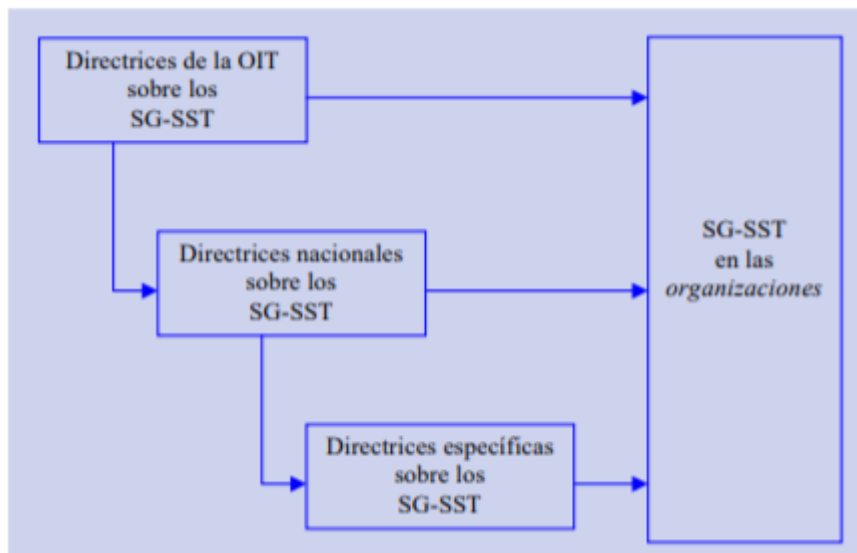
- Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a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

### **Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.** La

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2001) afirma que las Directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contribuyen a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, incidentes, dolencias y muertes relacionados al trabajo.

#### **Figura 5**

*Elementos del Marco Nacional para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*



Nota: Directrices Nacionales, consiste en la aplicación voluntaria y sistemática; Directrices Específicas, Deben contener elementos genéricos de la D. Nacional, asimismo, diseñarse de forma que reflejen las condiciones y necesidades específicas de organizaciones. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2001)

### **Ventajas y Desventajas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Peralta & Guataquí, (2018) destacan los siguientes puntos como los más importantes.

#### ***Ventajas:***

- Simplificación de las exigencias del sistema.

- Optimización de los recursos.
- Reducción de costes.
- Realización de auditorías combinadas.
- Reducción de la documentación.
- Alineación de los objetivos de los distintos estándares y sistemas.
- Creación de sinergias.
- Reducción de duplicidad de documentos.
- Aumento de la motivación de los trabajadores.
- Reducción de los conflictos.
- Mejora de la efectividad y eficiencia de la entidad.
- Mejora de la satisfacción de las partes interesadas

#### ***Desventajas***

- Dificultades para encontrar denominadores comunes.
- La desaparición de la propia identidad de cada sistema de gestión.
- Miedo a la pérdida de trabajos por no tener articulados los objetivos.

#### **Dimensiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Según

Fernández et al. (2006) identifican 6 dimensiones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo:

**Figura 6**

*Dimensiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*



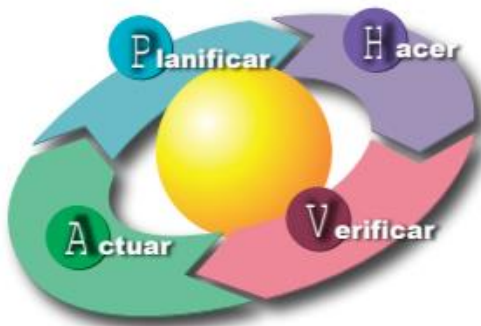
Nota: El gráfico representa las seis dimensiones y su respectiva información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Ciclo Deming – PHVA**

Esta herramienta de mejora continua consiste en aplicar las 4 etapas establecidas por William Deming en los años 50. Estas etapas son: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, esta herramienta es de utilidad ya que nos permite mejorar integral de competitividad, reducción de costos, mejora de calidad, incrementando la participación en el mercado y aumentando rentabilidad de una organización.

**Figura 7**

*Ciclo PHVA*



Nota: Herramienta de Mejora Continua de la Calidad mediante el Ciclo PHVA. Tomado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### ***1.3.3. Marco Normativo***

**ISO 45001.** Grover & Grover, (2019) Los estándares de la norma ISO 45001 ayuda a las organizaciones a mejorar el rendimiento de seguridad y salud creando un ambiente de trabajo donde los accidentes y enfermedades sean preventivas

**Notas técnicas de prevención.** Manual de consulta para todo prevencionista la cual va encaminado al objetivo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Estas pretenden ayudar al cumplimiento de tales obligaciones, facilitando la aplicación técnica de las exigencias legales.

**OHSAS 18001.** Enríquez & Sánchez (2006). La norma OHSAS 18001 permite establecer y mantener el Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales.

### ***1.3.4. Marco Legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva***

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, promueve una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud (ROF MINSa). Propone e implementa en lo que corresponda, políticas, normas y otros documentos en materia de salud ocupacional, en coordinación con el órgano competente del Instituto Nacional de Salud.
- Decreto Supremo N° 011-2017-SA. Modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, conduce el proceso de otorgamiento de derechos, registros, certificaciones, autorizaciones sanitarias, permisos, notificaciones sanitarias obligatorias y otros en materia de salud ambiental e inocuidad alimentaria, así como en materia de salud ocupacional.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 24-04-2012. Dispone a los empleadores declarar en el Registro de Información Laboral del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad.
- Ley N° 30222 que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 para facilitar la implementación de la protección de salud y seguridad reduciendo costos para las unidades productivas e incentivos para la informalidad.
- Decreto Supremo N° 006-2014-TR, con el objetivo de adecuar el contenido a las modificaciones introducidas de la Ley N° 30222.
- Decreto Supremo N° 010-2014-TR, aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la única disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, del 19-09-2014.

- Decreto Supremo N° 012-2014-TR, que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.
- Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, guía para el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el comité.
- Decreto Supremo N° 014-2013-TR, Registro de Auditores Autorizados para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, aprueba norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- Resolución Ministerial N° 050-2013- TR, aprueba formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 082-2013-TR, aprueba el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Mypes.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L.?

#### **1.5. Objetivos**

##### ***Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

##### ***Objetivos específicos***

- Demostrar la relación que existe entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Demostrar la relación que existe entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Demostrar la relación que existe entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Demostrar la relación que existe entre la comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Demostrar la relación que existe entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Demostrar la relación que existe entre el control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y



los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima,  
año 2021.

## 1.6. Hipótesis

### *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

### *Hipótesis específicas*

- Existe una relación significativa entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Existe una relación significativa entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Existe una relación significativa entre la comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y

los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima,  
año 2021.

- Existe una relación significativa entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

### **1.7. Justificación**

El presente trabajo de investigación se desarrolla con la finalidad de poder contribuir al conocimiento existente con información sobre la relación significativa existente entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

También, se estaría demostrando que bajo el uso de la herramienta del cuestionario para el análisis de datos cualitativos y por medio de la aplicación de la herramienta estadística del coeficiente de correlación de Spearman, se puede diagnosticar el grado de relación de las variables de la Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el de la Cultura Preventiva de la organización y con ello, poder proponer una propuesta de mejora.

Igualmente, la elaboración y aplicación del análisis de la data cualitativa de las herramientas del cuestionario por medio de la Correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y

Cultura preventiva; una vez medidas y direccionadas, permitirán ser utilizadas en otros trabajos de investigación o en instituciones educativas.

Por otro lado, en cuanto a la justificación práctica, la presente investigación se realiza por el menester de mejorar mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud a la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L. diagnosticando el grado de relación y proponiendo oportunidades de mejora; lo que podría aplicarse también para empresas MYPES y PYMES.

Adicionalmente, por parte de la cadena de mando, les beneficiará el obtener el conocimiento del grado de relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva; identificar oportunidades, recibir una propuesta de mejora, tomar acción e implementarlo, verificar el desempeño y tornar su visión hacia la mejora continua.

De igual forma, por parte de los trabajadores, les favorecerá el medio de consulta y participación generado por parte de la cadena de mando a raíz del interés al tema; lo que producto de la toma de decisión, se puedan asegurar condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua.

Finalmente, podría servir como referencia de punto de inicio para los empleadores que buscan factores que influyen en la Cultura Preventiva de su organización, podrán aprender acerca del importante rol que conlleva un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para asegurar una alta expectativa de Cultura Preventiva en una organización indistintamente de su tamaño: microempresa, pequeña empresa y mediana empresa. Con ello se abre paso hacia la sensibilización para el interés hacia el campo de la Seguridad y Salud.

Lo que a nivel social podría generar conciencia en futuros empleadores que quieran optar por generar a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo una Cultura Preventiva fortalecida en su organización.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Enfoque de la investigación**

La base de la presente investigación es de un enfoque cuantitativo, según se hace referencia a Muñoz (2011), quien considera que este enfoque “es objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a la causalidad de sus hechos y fenómenos, donde la recolección de datos es numérica, estandarizada y cuantificable, y el análisis de información y la interpretación de resultados permiten fundamentar la comprobación de una hipótesis mediante procedimientos estadísticos, los cuales ofrecen la posibilidad de generalizar los resultados”.

Es por ello que a través de cuestionarios se han recolectado datos numéricos que fueron procesados posteriormente a fin de determinar la percepción del desempeño del SGSST y de la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L. de la ciudad Lima-Perú.

### **2.2. Tipo de investigación**

La presente pertenece al tipo de investigación descriptivo Correlacional debido a su implicación para la descripción de las relaciones de las variables “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (VI)” y “Cultura Preventiva (VD)” de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021. Además, se buscó la relación de entre las dos variables.

Hernández et al. (1997), consideran que estos diseños “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

### **2.3.Método general de la investigación**

El trabajo de investigación comprende del método general “Deductivo - Inductivo”, dado que “el razonamiento deductivo puede organizar lo que ya se conoce y señalar nuevas relaciones conforme pasa de lo general a lo específico, pero sin que llegue a constituir una fuente de verdades nuevas” (Dávila, 2006) y es inductivo en sentido contrario, al ir de lo particular a lo general” (Muñoz, 2011)

Mientras que, a su vez, aplica el método de “Análisis – síntesis” propuesto por Descartes, que según Muñoz (2011), consiste en “la separación de las partes de un todo con la finalidad de estudiarlas en forma individual (análisis) para después efectuar la reunión racional de los elementos dispersos y estudiarlos en su totalidad (síntesis)”. Es entonces que, a través de estos métodos, se procedió a descomponer las variables “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (VI)” y “Cultura Preventiva (VD)” para poder observar la relación entre ambas, para luego reconstruirlas a partir de los elementos distinguidos por el análisis.

### **2.4.Diseño de la investigación**

El diseño metodológico utilizado para esta investigación se ubica en el diseño no experimental transeccional. Es de diseño no experimental por no manipular la variable independiente “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y es transeccional porque se limita a una sola observación en un solo momento del tiempo. Teniendo por esquema:

***Esquema:***

Se mide y describe relación entre variables: **X1 - - X2**

Teniendo en consecuencia un trabajo de investigación de diseño no experimental, transeccional y correlacional; siendo el indicado cuando se tiene por objetivo hallar el grado de relación de la variable independiente y dependiente sabiendo que no es por causalidad; permitiendo definir hasta qué punto la variabilidad observada entre dichas variables les permite depender entre sí.

Podemos decir entonces que la razón de ser del presente trabajo de investigación es de cómo el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (VI)” influye en la “Cultura Preventiva (VD)” de la empresa PSA Importaciones S.R.L. de la ciudad de Lima-Perú durante el periodo de enero y junio del 2021, observando si los trabajadores un buen nivel de Cultura Preventiva en contraste con el buen desempeño del SGSST de la organización.

## **2.5. Universo, población, muestra y muestreo**

El universo está conformado por trabajadores, pertenecientes al Perú y residentes de la ciudad de Lima. El periodo llevado cabo fue durante enero y junio del 2021.

Consta como unidad de análisis a la cadena de mando y trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L. ubicada en ciudad de Lima dentro del distrito de San Martín de Porres. La población está conformada por personas del género masculino y femenino, su edad es mayor a 20 pero menor que 65 años y su estado civil es variable puesto que está conformado por personas solteras, casadas y viudas. Asimismo, su grado de instrucción mínima es de primaria y secundaria completa; siendo el tamaño de la población total de 17 trabajadores.

Dado que la población de la organización es pequeña y resulta factible acceder sin limitaciones; se decidió entonces trabajar con todos los miembros que la compone, por lo que realizar un muestreo no fue determinante.

## **2.6. Operacionalización de Variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variable Independiente*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Es un conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos. <b>Cifuentes, A., et al. (2020) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Colombia. ISBN 978-958-792-193-9</b>	Se mide a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua cuyos principios está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). <b>Cifuentes, A., et al. (2020) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Colombia. ISBN 978-958-792-193-9</b>	Política	Política de prevención	Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)	Escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral
		Asimismo, incluyen la política, la formación de participación, formación, comunicación, la planificación y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. <b>Fernández, et al (2006) Desarrollo y validación de una escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral. España. ISSN: 1135-2533</b>	Fomento de la participación	Incentivo a los trabajadores		
			Formación	Formación sobre riesgos laborales		
			Comunicación	Comunicación en materia de prevención		
			Planificación	Planificación preventiva		
		Control	Control interno			

Nota: La siguiente tabla de Operacionalización de variable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con sus respectivas dimensiones e indicadores. Elaboración propia.

**Tabla 2**

*Operacionalización de Variable Dependiente*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Dependiente: Cultura Preventiva	El sistema de normas, códigos de conducta, valores, comportamientos, resultados y desarrollos que se	Se mide a través de herramientas para el análisis y diagnóstico de la cultura preventiva como el modelo de la curva Bradley de Dupont, modelo de la	Cadena de Mando	Compromiso  Alcance	Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Cuestionario de Cultura Preventiva (NOSACQ-50)

<p>producen en una organización en relación con la Prevención de Riesgos Laborales, y que marcan el conjunto de actuaciones en la materia que realizan las mismas. <b>Sarrate, C. y Saenz, A. (2018). Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora. España</b></p>	<p>escalera de Parker, modelo de oleadas de Hudson, diagnóstico de clima preventivo: cuestionario Nórdico NOSACQ-50 y enfoque de Visión Zero de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Asimismo, está formado por 7 dimensiones: Prioridad de la Seguridad, promoción del empoderamiento, justicia en la información, Compromiso, conciencia del riesgo, aprendizaje colectivo, confianza en la prevención. <b>Sarrate, C. y Saenz, A. (2018). Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora. España.</b></p>	<p>Trato justo</p> <p>Compromiso</p> <p>Conciencia de riesgo</p> <p>Aprendizaje y actitud colectiva</p> <p>Trabajadores</p> <p>Confianza en la prevención</p>	<p>De acuerdo (3)</p> <p>Totalmente de acuerdo (4)</p>
--	---	---	--

Nota: La siguiente tabla de Operacionalización de variable Cultura Preventiva con sus respectivas dimensiones e indicadores. Elaboración propia.

## 2.7. Técnicas e instrumentos

### *Técnicas de recolección de datos*

Para la realización del presente trabajo de investigación, se aplicó dos tipos de técnicas de recolección de datos.

En primer lugar, se hizo uso de fuentes primarias tales como:

- Observación: se realizó el reconocimiento de las áreas de trabajo donde la empresa PSA Importaciones S.R.L. realizar sus actividades para su sustentación económica. Lo que nos permitió identificar el desenvolvimiento de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo junto a la Cultura Preventiva reflejada por los trabajadores en su comportamiento y actitudes.
- Entrevista: se entabló una conversación con los miembros organizacionales de la cadena de mando y los trabajadores para hacer un contraste entre lo que supone el



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud garantiza y la realidad dada en la Cultura Preventiva.

- Encuesta: se aplicó la herramienta para conseguir información de manera ordenada y sistemática de la población total. Información que posteriormente nos serviría para cuantificar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el nivel de la Cultura Preventiva de la organización.

En segundo lugar, se hizo uso de fuentes secundarias tales como:

- Análisis de contenido: se realizó la revisión de diversos trabajos de investigación provenientes de fuentes nacionales e internacionales que nos pudieran servir como punto de referencia para abordar la problemática presentada y su solución a través de herramientas primarias tales como las encuestas, siendo estas validadas por expertos del tema.

### *Instrumentos de recolección de datos*

**Instrumento de recolección para la variable independiente “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (VI)”**: Incluyen la política, la formación de participación, formación, comunicación, la planificación y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Fernández et al., 2006)

**Instrumento de recolección para la variable dependiente “Cultura Preventiva (VD)”**: Se mide a través de herramientas para el análisis y diagnóstico de la cultura preventiva como el modelo de la curva Bradley de Dupont, modelo de la escalera de Parker, modelo de oleadas de Hudson, diagnóstico de clima preventivo: cuestionario Nórdico NOSACQ-50 y enfoque de Visión Zero de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Asimismo, está formado por 7 dimensiones: Prioridad de la Seguridad, promoción del empoderamiento, justicia

en la información, Compromiso, conciencia del riesgo, aprendizaje colectivo, confianza en la prevención. (Sarrate y Jaén, 2018).

## 2.8. Procesamiento de datos

Se realizó un análisis de procesamiento de datos con la información obtenida de las encuestas realizadas a los 17 trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., la cual fueron analizados mediante software de procesamiento de datos como el software IBM SPSS 21 y Microsoft Excel.

Asimismo, se evalúa el análisis de fiabilidad utilizando el método estadístico alfa de Cronbach la cual analiza la consistencia interna de la escala como una dimensión. En la presente investigación la variable independiente, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.892 la cual significa que el instrumento empleado es altamente confiable; al igual que la variable dependiente, Cultura Preventiva, en el que se obtuvo 0.972.

### Tabla 3

#### *Resultados Estadísticos de Fiabilidad de Variables*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			
<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</b>	<b>N° elementos</b>
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	.882	.870	41
Cultura Preventiva	.972	.971	50

Nota: De acuerdo con el coeficiente del Alfa de Cronbach, el nivel de confiabilidad del instrumento para la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de 0,882 y

el de la variable dependiente Cultura Preventiva es de 0,971. Podemos decir entonces que ambos instrumentos son altamente confiables.

Finalmente, se realizó el test Shapiro - Wilk para contrastar la normalidad de las variables, el cual se utiliza para muestra pequeñas menores de 50 elementos. En ella se verifica si la hipótesis nula se rechaza mediante el valor estadístico W; es decir, la hipótesis nula se rechaza si el valor W es demasiado pequeño. Para la variable independiente el valor de  $W_{exp} = 0.851$  es menor al valor esperado de  $W_{17;0.05} = 0.851$  y el P-Valor=0.006 es menor al  $\alpha=0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y por lo tanto, se concluye que se tiene una confianza del 95% que las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no tienen una distribución normal.; y para la variable dependiente el valor de  $W_{exp} = 0.7619$  es menor al valor esperado de  $W_{17;0.05} = 0.892$  y el P-Valor=0.024 es menor al  $\alpha=0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y por lo tanto, se concluye que se tiene una confianza del 95% que las puntuaciones de la Cultura Preventiva no tienen una distribución normal.

#### Tabla 4

##### *Resultados de Pruebas de Normalidad de Variables*

<b>Pruebas de normalidad</b>				
<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
	Política	.775	17	.001
	Fomento	.820	17	.004
	Formación	.811	17	.003
Independiente	Comunicación	.845	17	.009
	Planificación	.781	17	.001
	Control	.764	17	.001
	SGSST	.851	17	.011
Dependiente	Cadena de Mando	.759	17	.001

Trabajadores	.791	17	.002
Cultura Preventiva	.762	17	.001

Nota: De acuerdo con el Test de Shapiro Wilk, el estadístico de la Variable Independiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus dimensiones son menor al valor esperado  $W_{17;0.05} = 0.892$  y que además su significación bilateral (p-valor) es menor que el nivel de significancia 0,05; podemos decir entonces que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo de que sus puntuaciones no tienen una distribución normal. Mientras que por otra parte, el estadístico de la Variable Dependiente Cultura Preventiva y sus dimensiones son menor al valor esperado  $W_{17;0.05} = 0.892$  y que además su significación bilateral (p-valor) es menor que el nivel de significancia 0,05; podemos decir entonces que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo de que sus puntuaciones no tienen una distribución normal.

## 2.9. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se aplicó la confidencialidad de datos personales en las encuestas y de manera consentida por los trabajadores. Asimismo, se conservó la autenticidad de los datos obtenidos de las encuestas y la confiabilidad en los resultados.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Desarrollo de Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

**Tabla 5**

*Correlación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

		Correlaciones		
			SGSST	Cultura Preventiva
Rho de Spearman	SGSST	Coefficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva general percibida es 0.797, es decir, los trabajadores asociaron altamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación alta positiva.

**Prueba de Hipótesis**

$H_0: \rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

$H_1: \rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

**Interpretación:**

Del apéndice de la tabla 1, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.19 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.797, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$

(0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Entonces, se puede concluir que existe asociación alta positiva y significativa entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

### 3.2. Desarrollo de Objetivos Específicos

#### 3.2.1. *Demostrar la relación que existe entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.*

**Tabla 6.**

*Correlación entre Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

			Correlaciones	
			Política	Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Política	Coefficiente de correlación	1.000	,775**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,775**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.775, es decir, los trabajadores asociaron altamente la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación alta positiva.

### Prueba de Hipótesis

Ho:  $\rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### Interpretación:

Del apéndice de la tabla 2, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.10. Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.775, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación alta positiva y significativa entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

**3.2.2. *Demostrar la relación que existe entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.***

### Tabla 7.

*Correlación entre Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

Correlaciones				
		Fomento		Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Fomento	Coeficiente de correlación	1.000	,765**
		Sig. (bilateral)		0.000

	N	17	17
Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,765**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.765, es decir, los trabajadores asociaron altamente el Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación alta positiva.

### Prueba de Hipótesis

Ho:  $\rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### Interpretación:

Del apéndice de la tabla 3, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.06 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.765, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación alta positiva y significativa entre las



puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

**3.2.3. *Demostrar la relación que existe entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.***

**Tabla 8.**

*Correlación entre la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

Correlaciones				
		Formación		Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.785, es decir, los trabajadores asociaron altamente la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación alta positiva.

**Prueba de Hipótesis**

Ho:  $\rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### Interpretación:

Del apéndice de la tabla 4, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.14 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.785, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación alta positiva y significativa entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

### 3.2.4. *Demostrar la relación que existe entre la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.*

**Tabla 9.**

*Correlación entre la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

Correlaciones				
		Comunicación		Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,815**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,815**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.815, es decir, los trabajadores asociaron muy altamente la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación muy alta positiva.

### **Prueba de Hipótesis**

Ho:  $\rho = 0$  → Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0$  → Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### **Interpretación:**

Del apéndice de la tabla 5, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.26 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.815, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación muy alta positiva y significativa entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

**3.2.5. *Demostrar la relación que existe entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.***

**Tabla 10.**

*Correlación entre la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

Correlaciones			Planificación	Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1.000	,896**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,896**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.896, es decir, los trabajadores asociaron muy altamente la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación muy alta positiva.

**Prueba de Hipótesis**

Ho:  $\rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### Interpretación:

Del apéndice de la tabla 6, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.58 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.896, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación muy alta positiva y significativa entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

### 3.2.6. *Demostrar la relación que existe entre el Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.*

#### Tabla 11.

*Correlación entre el Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva*

Correlaciones				
			Control	Cultura Preventiva
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	,831**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	17	17
	Cultura Preventiva	Coefficiente de correlación	,831**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0.831, es decir, los trabajadores asociaron muy altamente el Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Sería razonable concluir que existe una asociación muy alta positiva.

### **Prueba de Hipótesis**

Ho:  $\rho = 0 \rightarrow$  Hipótesis nula: no existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

Hi:  $\rho \neq 0 \rightarrow$  Hipótesis alternativa: existe asociación positiva y significativa entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva.

### **Interpretación:**

Del apéndice de la tabla 7, se encuentra que el valor de Z crítico para el nivel de significancia de 0.05 (bilateral) es de 3.32 Para un coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva es de 0.831, siendo su probabilidad llamada Valor-p de 0.000 menor al valor de  $\alpha$  (0.05) el cual cae fuera de la región de aceptación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se puede concluir que existe asociación muy alta positiva y significativa entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva percibida.

**Tabla 12.**

*Correlación de Dimensiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Preventiva.*

<b>Correlaciones</b>				
<b>Rho de Spearman</b>				
<b>Variable Independiente</b>	<b>Variable dependiente</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>N</b>
Política	Cultura Preventiva	,775**	.000	17
Fomento	Cultura Preventiva	,765**	.000	17
Formación	Cultura Preventiva	,785**	.000	17
Comunicación	Cultura Preventiva	,815**	.000	17
Planificación	Cultura Preventiva	,896**	.000	17
Control	Cultura Preventiva	,831**	.000	17
SGSST	Cultura Preventiva	,797**	.000	17

Nota: De acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman, la significación bilateral (p-valor) entre las dimensiones de la Variable Independiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Variable Dependiente Cultura Preventiva son menor al nivel de significancia 0,05; podemos decir entonces que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que existe asociación alta positiva y significativa entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

#### 4.1.1. Validez interna

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen validez interna, porque se realizó pruebas en el Microsoft Excel y el Software SPSS versión 21 para cada dimensión para obtener una información asertiva, además, se puede observar que los datos son confiables.

Por otro lado, la limitación más relevante en esta investigación es el interés de participación por parte de los trabajadores para responder las encuestas honestamente, puesto que las herramientas de ambas variables fueron extensas, lo cual se realizaba entre 7 a 8 minutos y esto pudo generar cierto cansancio.

En los resultados no se vio afectada por la limitación, ya que se obtuvo correlaciones media y muy alta por cada dimensión analizada.

#### 4.1.2. Validez externa o generalización

La presente investigación realizada es de fácil aplicabilidad ya que la información es de dominio público en distintos sectores económicos, llámese sector manufacturero, comercio, alimentario, industrial entre otros. Dicho en términos sencillos por la universalidad de los criterios en ámbitos de seguridad y salud en el trabajo.

La investigación se podría replicar en otros campos ya que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura Preventiva está presente en todo tipo de organización, por lo tanto, se podría realizar la misma metodología ya que estas garantizan resultados contundentes. Sin embargo, no se obtendrá los mismos resultados de la presente investigación puesto que esto depende del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



### 4.1.3. Integración

El trabajo de investigación que desarrolló Galdo (2019) para determinar la relación entre la Seguridad en el Comportamiento y la Cultura Preventiva en el personal del área civil que labora en la empresa Bureau Veritas S.A. – Arequipa, 2017; donde se aplicó el tipo de investigación correlacional, demuestra que existe una relación significativa directa moderada entre las variables de Seguridad Basada en el Comportamiento y la Cultura Preventiva, con un coeficiente de relación de 0.61, existiendo una condición de seguridad y en el trabajo reflejado en un 92% de condiciones seguras, y el nivel de Cultura Preventiva percibida de forma colectiva en materia de seguridad se categoriza como un avance progresivo. Los resultados de la investigación avalan los hallazgos de la investigación presente en cuanto se refiere a la relación positiva de un determinante de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en nuestro caso el Sistema de Gestión) y la Cultura Preventiva de un área de trabajo parcial o total.

También, en la investigación realizada por Medina (2019) para determinar la relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Organizacional de la Unidad Minera Sierra Antapite S.A.C., 2019; se obtuvo como resultado que existe una relación positiva y significativa entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Organizacional de la Unidad Minera Sierra Antapite S.A.C., encontrándose una intensidad de la relación  $r^2$  igual a 94% asociada a una confianza del 95% con Sig. Bilateral 0.00 estando por debajo de la fiabilidad de 0.05, siendo una relación positiva fuerte. Los resultados expuestos apalabran los resultados en cuanto al objetivo general, ya que se obtuvo también que la relación entre las variables Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., Lima, 2021 es positiva, alta y significativa.

Por otra parte, en la investigación realizada por Paucar (2019) para determinar la relación del nivel de Cultura Preventiva y el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional en los trabajadores de las compañías mineras no metálicas Taylor's y Sierra Central Huari – Yauli, 2018; se expone que como en la prueba de hipótesis el valor de significancia es de 0.032 y resulta menor al 0.05, se concluye entonces que existe una relación positiva media y significativa con un coeficiente de relación de 0.369 entre el nivel de Cultura Preventiva y el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional en los trabajadores de las compañías mineras no metálicas Taylor's y Sierra Central Huari – Yauli, 2018; finalmente indicando que a mejor nivel de Cultura Preventiva se puede asegurar el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional.

La anterior conclusión contrasta en cierta forma con el objetivo general de la presente investigación, ya que a medida que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud tiene un buen o mal desempeño, por consecuencia afecta a la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., Lima, 2021.

Las semejanzas ocurridas son producto de la herramienta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objetivo principal el promover una cultura de seguridad en los empleadores y trabajadores, es entonces que, a medida que una microempresa, mediana o grande implemente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya sea de manera eficiente o no eficiente, tendrá como consecuencia una buena o mala cultura de seguridad en su cadena de mando y trabajadores.

En cuanto al aporte nuevo al conocimiento, por el apartado académico, el presente trabajo de investigación ha dado pie que las variables Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva presentan un alto grado de relación, lo que se puede ser traducido para las organizaciones que el bajo o buen desempeño de su Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo es por motivo del desenvolvimiento de la Cultura Preventiva de la misma; es así entonces que el aporte al conocimiento se ve reflejado en la respuesta a muchos empleadores que se cuestionan el por qué es que el nivel de Cultura Preventiva de su organización es bajo, llevándolos directamente a la evaluación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y además, dentro del mismo, determinar la dimensión falible que pondera mayor relevancia, y con esto, implementar mejoras en la misma para elevar la eficacia de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, por el apartado del aporte metodológico, la Matriz de Vester fue nuestra herramienta base de investigación para la priorización de nuestro problema y que junto a las herramientas de Diagrama de Pareto e Ishikawa, nos dieron pie a la determinación tanto de nuestra variable independiente y dependiente; definido las causantes, se determinaron nuestros problemas y por defecto surgió la formulación de nuestros objetivos e hipótesis los cuales fueron plasmados en una Matriz de Consistencia y con ello el título de nuestro trabajo de investigación.

Posteriormente, se determinaron nuestros instrumentos bajo una rigurosa búsqueda en el ámbito de investigación de la Seguridad y Salud a nivel nacional e internacional y que culminaron en instrumentos de recolección de datos denominados encuestas, una vez hallados fueron tratados bajo el coeficiente del Alfa de Cronbach para poder determinar su nivel de confiabilidad y asimismo analizados mediante el Test de Shapiro Wilk para contrastar la normalidad de datos obtenidos. Finalmente, bajo el uso del software SPSS 21 y Microsoft Excel, se determinó el nivel de relación bajo el coeficiente de correlación de Spearman; ratificando así la confianza en el uso de las herramientas, instrumentos, métodos y programas usados en el presente trabajo de investigación hacia los estudiantes que estén aspirando también en realizar un trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional.

Por otro lado, en cuanto al aporte a la empresa, el trabajo de investigación presente no sólo se enfocó en determinar el nivel de relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., sino también el plantear una propuesta de mejora la cual bajo influencia de la estrategia del Ciclo PHVA o de Deming; que a través de una serie de propuestas de implementaciones específicas para cada lineamiento que conforma el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA S.R.L. junto a un detalle de costos vigentes actuales del mercado que conllevarían la implementación como tal, y bajo un análisis Costo-Beneficio desde el año 2022 al 2026 económicamente viable, brindar un valor agregado a la empresa para poder cumplir con la normativa legal aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentar la Cultura Preventiva en sus trabajadores, y ser más atractivo a nivel comercial, puesto que la Seguridad y Salud se ha vuelto un requisito social actualmente.

#### **4.1.4. Contrastación**

Los resultados obtenidos han contrastado correctamente tanto en nuestra hipótesis general como específicas, determinando que existe una relación positiva y significativa entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., Lima, 2017; y demostrando también que las dimensiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen una relación positiva y significativa con la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., Lima 2017.

En consecuencia, se han aceptado tanto la hipótesis general como específicas en su totalidad.

Por otra parte, durante el transcurso del desarrollo del trabajo de investigación presente surgieron nuevas ideas tales como el estudiar la relación entre el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud con el Clima Organizacional, puesto que otro de los objetivos que propone la Ley N°29783 con la herramienta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el de garantizar espacios de trabajo seguros y saludables para los trabajadores, lo cual da pie a la interrogante de si existe una buen Clima Organizacional en el entorno laboral de una determinada organización producto del buen o mal desempeño de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **4.2 Conclusiones**

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva general percibida es de 0,797. Quiere decir, que los trabajadores asociaron altamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0,775. Quiere decir, que los trabajadores asociaron altamente la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0,765. Quiere decir, que los trabajadores asociaron altamente el Fomento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la |Cultura Preventiva de la

organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0,785. Quiere decir, que los trabajadores asociaron altamente la Formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0,815. Quiere decir, que los trabajadores asociaron muy altamente la Comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación muy alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones de la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Cultura Preventiva general percibida es 0,896. Quiere decir, que los trabajadores asociaron muy altamente la Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Preventiva de la organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces que existe una asociación muy alta positiva.

- De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman entre las puntuaciones del Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Cultura Preventiva general percibida es 0,831. Quiere decir, que los trabajadores asociaron muy altamente el Control

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la  
organización PSA Importaciones S.R.L., en la Ciudad de Lima, año 2021. Se concluye entonces  
que existe una asociación muy alta positiva.

## REFERENCIAS

- Carlos Ojeda. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Infotep-Cienega*, 65.  
[http://www.infotepvlg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallIG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](http://www.infotepvlg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallIG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)
- Castillo, L., & Urruchurtu, Y. (2019). RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL AUSENTISMO LABORAL DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE PLASTICOS Y PLANIFICACION DE SU SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*. <https://doi.org/10.1007/s11273-020-09706-3>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2017.09.008>  
<https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.117919>  
<https://doi.org/10.1016/j.coldregions.2020.103116>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004>
- Chinchayhuara, G. (2020). *Implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo en base a la Norma ISO 45001 y su efecto en la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa de Transportes Javila S.A.C., 2020.* 1–118.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47102/Gutierrez\\_RS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47102/Gutierrez_RS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, P. (2019). *Implementación de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar la Cultura de Gestión de Seguridad del personal de la Unidad de Montaje de Cableado de la Empresa A&N Proyectos S.A.C Talara*”.
- Dávila, G. (2006). El Razonamiento Inductivo y Deductivo dentro del Proceso Investigativo en



Ciencias Experimentales y Sociales. *Laurus Revista de Educación*, 13(6), 469–476.

<https://doi.org/10.1136/jmg.13.6.469>

Enríquez, A., & Sánchez, J. (2006). *La Norma OHSAS 18001. Utilidad y aplicación práctica.*

Fernández, B., Montes, J., & Vázquez, C. (2006). Desarrollo Y Validación De Una Escala De

Medición Para El Sistema De Gestión De La Seguridad Laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 12(3), 77–93.

file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-

DesarrolloYValidacionDeUnaEscalaDeMedicionParaElSi-2244246

(3).pdf%0Ahttp://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120074005

Galdo, J. (2019). *La Seguridad Basada en el Comportamiento y la Cultura preventiva de los*

*Trabajadores del Área Civil de la Empresa Bureau Veritas S.A. Sucursal Arequipa, 2017.*

105.

Grover, R., & Grover, S. (2019). *Providing Safe & Health workpplace with ISO 45001:2018.*

*Implementation of OHSMS.*

Guerrero, J. (2020). *EVALUACIÓN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*

*EN EL SISTEMA PRODUCTIVO DE LA EMPRESA AGROARGENTINA 2015.*

*PROPUESTA SISTEMA DE GESTIÓN.* 179.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación.*

Medina, N. (2020). *SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y CULTURA*

*ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD MINERA SIERRA ANTAPITE S.A.C. 2019.* 123.

Menéndez, F., Fernández, F., Llana, F., Vázquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2009).

*Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común.*

*Metodología del cuestionario NOSACQ-50 para la evaluación de la cultura preventiva.* (2019).

MC MUTUAL. [https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47308/5-metodologia\\_cuestionario\\_clima\\_preventivo.pdf/53fbe704-2f55-c2b4-07c2-efb27a5ddc77?t=1556285062316](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47308/5-metodologia_cuestionario_clima_preventivo.pdf/53fbe704-2f55-c2b4-07c2-efb27a5ddc77?t=1556285062316)

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis*.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (Vol. 148).

Organización Internacional del trabajo. (2011). Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. *Organizacion Interncional Del Trabajo*, 32. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Peralta, D., & Guataquí, S. (2018). Integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión de calidad en las entidades públicas colombianas de orden nacional. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0001.02>

Real Academia Española. (n.d.). *Definición de Cultura*.

Rojas, J. (2019). *Diseño de un instrumento de gestión para evaluar la cultura de seguridad en el trabajo*.

Salcedo, D. (2018). Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Booking.com del Perú - Miraflores. *Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur*, 1, 1–74.

Sarrate, C., & Jaén, A. (2018). *Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora*. 144.

Sotomayor, P., & Almeida, E. (2020). *Percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura*

*de seguridad en un hospital público del Ecuador Piedad Elizabeth Sotomayor Peralta 1 Elka*

*Jennifer Almeida Monge 2.*

## ANEXOS

### Anexo A. Matriz de Consistencia

<b>“EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON LA CULTURA PREVENTIVA DE LA EMPRESA PSA IMPORTACIONES S.R.L., EN LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2021”</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?	Determinar la relación que existe entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Existe una relación significativa entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: -Política -Fomento de la participación -Formación -Comunicación -Planificación -Control
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?	Demostrar la relación que existe entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Existe una relación significativa entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	
¿Cuál es la relación que existe entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?	Demostrar la relación que existe entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Existe una relación significativa entre el fomento de la participación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Cultura Preventiva: -Cadena de Mando -Trabajadores
¿Cuál es la relación que existe entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?	Demostrar la relación que existe entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Existe una relación significativa entre la formación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?	Demostrar la relación que existe entre la comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	Existe una relación significativa entre la comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.	

**“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON LA CULTURA  
PREVENTIVA DE LA EMPRESA PSA IMPORTACIONES S.R.L., EN LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2021”**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre el control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva de la cadena de mando y los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.</p>	

## Anexo B. Escala de Medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral

<b>ESCALA DE MEDICION PARA EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD LABORAL</b>					
El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, para ello le pedimos responda todas las preguntas a fin de tomar las previsiones futuras para tal caso. Favor de marcar una "X" según corresponda.					
1	POLÍTICA DE PREVENCIÓN	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.1.	La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.				
1.2.	Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.				
1.3.	La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.				
1.4.	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.				
2	INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
2.1.	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación (p.e., correcta utilización de equipos de protección).				
2.2.	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultadas directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.				
2.3.	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.				
2.4.	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores.				
2.5.	Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.				
2.6.	Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo.				
3	FORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
3.1.	Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica.				
3.2.	Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida.				
3.3.	Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido.				
3.4.	Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa.				
3.5.	Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo.				
3.6.	El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes. Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.				
3.7.	Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.				
3.8.	La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas).				
3.9.	Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva.				
4	COMUNICACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
4.1.	Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación.				
4.2.	Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.				
4.3.	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.				
4.4.	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos.				

**ESCALA DE MEDICION PARA EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD LABORAL**

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, para ello le pedimos responda todas las preguntas a fin de tomar las previsiones futuras para tal caso. Favor de marcar una "X" según corresponda.

5	PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
5.1.	Existen en la empresa sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo. Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.				
5.2.	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.				
5.3.	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo.				
5.4.	En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación. Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.				
5.5.	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.				
5.6.	Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgos. Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores.				
5.7.	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores.				
5.8.	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores.				
6	PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIA	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
6.1.	La empresa tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes.				
6.2.	La empresa tiene implantado el Plan de Emergencia anterior.				
6.3.	El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores.				
6.4.	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia.				
7	CONTROL INTERNO	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
7.1.	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas.				
7.2.	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras.				
7.3.	Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos.				
7.4.	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.				
7.5.	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.				
7.6.	Periódicamente se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.				

### Anexo C. Cuestionario de Cultura Preventiva de Seguridad en el Trabajo (NOSAQC 50)

CUESTIONARIO DE CULTURA PREVENTIVA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO (NOSAQC 50)					
El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la cultura de seguridad en este lugar de trabajo, para ello le pedimos responda todas las preguntas a fin de tomar las previsiones futuras para tal caso. Favor de marcar una "X" según corresponda.					
1	COMPROMISO DE LA JEFATURA	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.1	La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad-incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.				
1.2	La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad.				
1.3	La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.				
1.4	La dirección valora la seguridad más que la producción.				
1.5	La dirección acepta que los empleados aquí se arriesgen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.				
1.6	Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la seguridad.				
1.7	La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente.				
1.8	Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada.				
1.9	La dirección no tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente.				
2	ALCANCE DE LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
2.1	La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan.				
2.2	La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo.				
2.3	La dirección anima a los empleados aquí a participar en las decisiones que afectan su seguridad.				
2.4	La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad.				
2.5	La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos.				
2.6	La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad.				
2.7	La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad.				
3	TRATO JUSTO POR PARTE DE LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
3.1	La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes.				
3.2	El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) de la dirección desanima a los empleados aquí de informar sobre hechos que casi han provocado accidentes.				
3.3	La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente.				
3.4	La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente.				
3.5	La dirección siempre culpa de los accidentes a los empleados.				
3.6	La dirección trata a los empleados involucrados en un accidente de manera justa.				
4	COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
4.1	Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad.				
4.2	Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado.				
4.3	A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás.				
4.4	Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados.				
4.5	Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros.				
4.6	Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás.				




**CUESTIONARIO DE CULTURA PREVENTIVA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO (NOSAQC 50)**

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la cultura de seguridad en este lugar de trabajo, para ello le pedimos responda todas las preguntas a fin de tomar las previsiones futuras para tal caso. Favor de marcar una "X" según corresponda.

5	CONCIENCIA DE RIESGO	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
5.1	Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable.				
5.2	Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo diario.				
5.3	Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes.				
5.4	Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo.				
5.5	Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.				
5.6	Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes.				
5.7	Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo.				
6	APRENDIZAJE Y ACTITUD COLECTIVA	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
6.1	Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad.				
6.2	Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos.				
6.3	Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la seguridad.				
6.4	Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes.				
6.5	Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad.				
6.6	Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad.				
6.7	Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen.				
6.8	Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad.				
7	CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN	EVALUACION			
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
7.1	Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen representante de seguridad juega un papel importante en la prevención de accidentes.				
7.2	Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto.				
7.3	Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes.				
7.4	Quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación temprana de la seguridad no tiene sentido.				
7.5	Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos.				
7.6	Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido.				
7.7	Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que haya objetivos de seguridad claros.				

## Anexo D. Validación de Experto Variable Independiente

 UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Nombre y apellidos del experto:  
Luis Antonio Menáez Choque

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:  
Supervisor SSOMA en O.I. & Transformers S.A.C.

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero  Magister ( ) Doctor ( ) Ph.D. ( )

1.4 Nombre del instrumento:  
Escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral.

1.5 Autor del instrumento:  
Beatriz Muñoz, José Montes, Camilo Vasquez.

1.6 Especialidad:  
Organización de Empresas.

1.7 Título de la Tesis:  
El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L. en la ciudad de Lima, año 2021.

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:  
V. Independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los ítems de la variable en estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	✓		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		
Total				

III. SUGERENCIAS.

..... *Conforme* .....

.....

Fecha: 08/10/2021

Firma del experto:



LUIS ANTONIO  
MENDOZA CHOQUE  
INGENIERO AMBIENTAL  
REG. CIP N° 219817

Ing. Luis Mendoza



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

1.1 Nombre y apellidos del experto:

**Eder Alvarado Celi**

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:

**SAEG Perú S.A – Unidad nexa Cajamarquilla – refinería**

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero (  ) Magíster ( ) Doctor ( ) PhD. ( )

**Ing. Industrial Titulado**

**Colegiatura CIP N° 214520**

1.4 Nombre del instrumento:

**Escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral**

1.5 Autor del instrumento:

**Beatriz Fernández Muñoz, José Manuel Montes Peón y Camilo José Vásquez  
Ordás**

1.6 Especialidad:

**Organización de empresas**

1.7 Título de la Tesis:

**El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la  
Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L en la ciudad de  
Lima, año 2021**

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con ``X`` en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los ítems de la variable en estudio: **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**



## II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

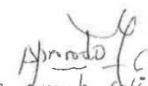
N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	X		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Total</b>				

## III. SUGERENCIAS.

.....  
 .....

Fecha: 06/09/21

Firma del experto:

  
 Ing. Edgar Armando Coli  
 CIP: 214521  
 Lic./Ing./Mag./Dr./Ph.D.



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

1.1 Nombre y apellidos del experto:

Narcizo Aquilino Ángeles Palero

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:

Supervisor de Campo SSOMA de GENATEB S.A.C.

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero (X) Magíster ( ) Doctor ( ) PhD. ( )

1.4 Nombre del instrumento:

Escala de medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral

1.5 Autor del instrumento:

Beatriz Muñiz, José Montes y Camilo Vázquez

1.6 Especialidad:

Organización de empresas

1.7 Título de la Tesis:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la  
Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L en la ciudad de Lima,  
año 2021

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:

Variable Independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada  
una de las preguntas marcando con ``X`` en las columnas de SI o NO. Asimismo, le  
solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando  
sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los  
Ítems de la variable en estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el  
Trabajo

## II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	X		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Total</b>				

## III. SUGERENCIAS.

.....  
 .....

Fecha: 07/09/21

Firma del experto:

  
 -----  
 NARCIZO AQUILINO  
 ANGELES PALERO  
 INGENIERO AMBIENTAL  
 Reg: CIP N° 214828  
 -----  
 Lic./Ing./Mag./Dr./Ph.D.

## Anexo E. Validación de Experto Variable Dependiente



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

1.1 Nombre y apellidos del experto:

**Eder Alvarado Celi**

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:

**SAEG Perú S.A – Unidad nexa Cajamarquilla – refinería**

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero ( **X** ) Magíster ( ) Doctor ( ) PhD. ( )

**Ing. Industrial Titulado**

**Colegiatura CIP N° 214520**

1.4 Nombre del instrumento:

**Nordic Safety Climate Questionnaire (nosacq-50): Cuestionario de Cultura Preventiva**

1.5 Autor del instrumento:

**Pete Kines, Jorma Lappalainen, Kim Lyngby Mikkelsen, Espen Olsen, Anders Pousette, Jorunn Tharaldsen, Kristinn Tómasson, Mairanne Törnerd**

1.6 Especialidad:

**Seguridad y Salud**

1.7 Título de la Tesis:

**El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L en la ciudad de Lima, año 2021**

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:

**Cultura Preventiva**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con ``X`` en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los ítems de la variable en estudio: **Cultura Preventiva**



## II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

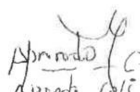
N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	X		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Total</b>				

## III. SUGERENCIAS.

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

Fecha: 06/09/21

Firma del experto:

  
 Irma Edith Amador Coli  
 CIP: 214521  
 Lic./Ing./Mag./Dr./Ph.D.



**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Nombre y apellidos del experto:

Luis Antonio Mandoza Choque

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:

Supervisor SSONA en Oil & Transformers S.A.C.

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero (X) Magíster ( ) Doctor ( ) PhD. ( )

1.4 Nombre del instrumento:

Cuestionario de Cultura Preventiva (NOSAQC-50)

1.5 Autor del instrumento:

Pete Kines, Jorma Lappalainen, Kim Lyngby Mikkelsen, Esben Olsen,  
Anders Pousette, Sorunn Tharaldsen, Kristinn Tomasson, Mairanne  
Törnerd.

1.6 Especialidad:

Seguridad y Salud

1.7 Título de la Tesis:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su  
relación con la Cultura Preventiva de la empresa PSA  
Importaciones S.R.L. en la ciudad de Lima, año 2021

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:

Cultura Preventiva

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los ítems de la variable en estudio: Cultura Preventiva



## II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	X		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Total				

## III. SUGERENCIAS.

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

Fecha: ... 02/09/2021 .....

Firma del experto:



LUIS ANTONIO  
MENDOZA CHOQUE  
INGENIERO AMBIENTAL  
RNG. CIP N° 219817

.....  
 Ing. Luis Mendoza

Escaneado con CamScanner



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

1.1 Nombre y apellidos del experto:

Narcizo Aquilino Ángeles Palero

1.2 Cargo e institución donde labora el experto:

Supervisor de Campo SSOMA de GENATEB S.A.C.

1.3 Título / grados: Licenciado ( ) Ingeniero (X) Magíster ( ) Doctor ( ) PhD. ( )

1.4 Nombre del instrumento:

Cuestionario de Cultura Preventiva (NOSAQC-50)

1.5 Autor del instrumento:

Pete Kines, Jorma Lappalainen, Kim Lyngby Mikkelsen, Espen Olsen, Anders Pousette, Jorunn Tharaldsen, Kristinn Tómasson y Mairanne Törnerd

1.6 Especialidad:

Administración de empresas

1.7 Título de la Tesis:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la Cultura Preventiva de la empresa PSA Importaciones S.R.L en la ciudad de Lima, año 2021

1.8 El instrumento de medición pertenece a la variable:

Variable dependiente: Cultura Preventiva

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con ``X`` en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos, según sea el caso, la corrección de los ítems del instrumento, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia los ítems de la variable en estudio: Cultura Preventiva

## II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El Indicador de medición y/o Instrumento de recopilación de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de los Items tiene un sentido coherente?	X		
7	¿Cada uno de los Items del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles los Items del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Total</b>				

## III. SUGERENCIAS.

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

Fecha: 07/09/21

Firma del experto:



.....  
 NARCIZO AQUILINO  
 ANGELES PALERO  
 INGENIERO AMBIENTAL  
 Reg. CIP N° 214528  
 .....

Lic./Ing./Mag./Dr./Ph.D.

## Anexo F. Coeficiente de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,892	,883	41

		N	%
Casos	Válidos	17	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,972	,971	50

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	17	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Anexo G. Test de Shapiro Wilk.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Politica	,290	17	,001	,775	17	,001
Fomento	,237	17	,012	,820	17	,004
Formación	,235	17	,014	,811	17	,003
Comunicación	,209	17	,047	,845	17	,009
Planificación	,300	17	,000	,781	17	,001
Control	,318	17	,000	,764	17	,001
SGSST	,190	17	,105	,851	17	,011

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cadena_de_Mando	,292	17	,000	,759	17	,001
Trabajadores	,267	17	,002	,791	17	,002
Cultura_Preventiva	,301	17	,000	,762	17	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors



## Anexo H. Coeficiente de Correlación de Spearman

			Correlaciones							
			Política	Fomento	Formación	Comunicación	Planificación	Control	SGSST	Cultura_Preventiva
Rho de Spearman	Política	Coefficiente de correlación	1,000	,910**	,922**	,864**	,862**	,900**	,931**	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Fomento	Coefficiente de correlación	,910**	1,000	,959**	,937**	,923**	,920**	,963**	,765**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Formación	Coefficiente de correlación	,922**	,959**	1,000	,932**	,941**	,921**	,968**	,785**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,864**	,937**	,932**	1,000	,923**	,981**	,965**	,815**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Planificación	Coefficiente de correlación	,862**	,923**	,941**	,923**	1,000	,921**	,942**	,896**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Control	Coefficiente de correlación	,900**	,920**	,921**	,981**	,921**	1,000	,968**	,831**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	SGSST	Coefficiente de correlación	,931**	,963**	,968**	,965**	,942**	,968**	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Cultura_Preventiva	Coefficiente de correlación	,775**	,765**	,785**	,815**	,896**	,831**	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	17	17	17	17	17	17	17	17

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Anexo I. Fotografías

**Figura 8.**

*Almacén de partes, accesorios y piezas para  
vehículos automotores N°1*



Nota: Fotografía tomada en la empresa PSA Importaciones S.R.L.

**Figura 9.**

*Oficina de Gerencia General*



Nota: Fotografía tomada en la empresa PSA Importaciones S.R.L.

**Figura 10.**

*Almacén de partes, accesorios y piezas para vehículos  
automotores N°2*



Nota: Fotografía tomada en la empresa PSA Importaciones S.R.L.

**Figura 11.**

*Almacén de partes, accesorios y piezas  
para vehículos automotores N°3*



Nota: Fotografía tomada en la empresa PSA Importaciones S.R.L.

## Anexo J. Propuesta de Mejora

### FACULTAD DE INGENIERÍA

#### CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

“PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTION DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA PSA  
IMPORTACIONES S.R.L., EN LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2021”

Autor:

Evelin Marilu Sotomayor Millan

Jose Junior Quispe Figueroa

Lima - Perú

2021

## CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL

### 1.1. Características Generales de la Empresa.

La empresa PSA Importaciones S.R.L. inició sus operaciones en el año 2017, inaugurado en el mes de setiembre por su representante legal Flor Vergara Sánchez de la mano de sus familiares. Es una organización enfocada en la importación de productos de fricción de autopartes para su posterior comercialización bajo la venta al por mayor y menor a clientes locales y de provincia. Cuentan con un almacén, realizando inventario para mercado especial y de tipo especial, mejorando así la eficiencia de la entrega. Actualmente cuenta con 17 trabajadores.

#### *Ubicación.*

La empresa PSA Importaciones S.R.L., se encuentra ubicada en la Calle José Fianzon Nro. 3854, urbanización Condevilla Señor y Valdivieso, dentro del distrito de San Martín de Porres, Provincia de Lima, Departamento de Lima.

#### **Figura 12**

#### *Mapa de localización de la empresa*



Nota: Ubicación obtenida de Google Maps, referencia a dos cuadras del cruce entre la avenida 12 de octubre y José Gálvez. Elaboración propia.

**Misión.**

Generar satisfacción a los clientes con el despacho y entrega de productos de fricción de autopartes de calidad.

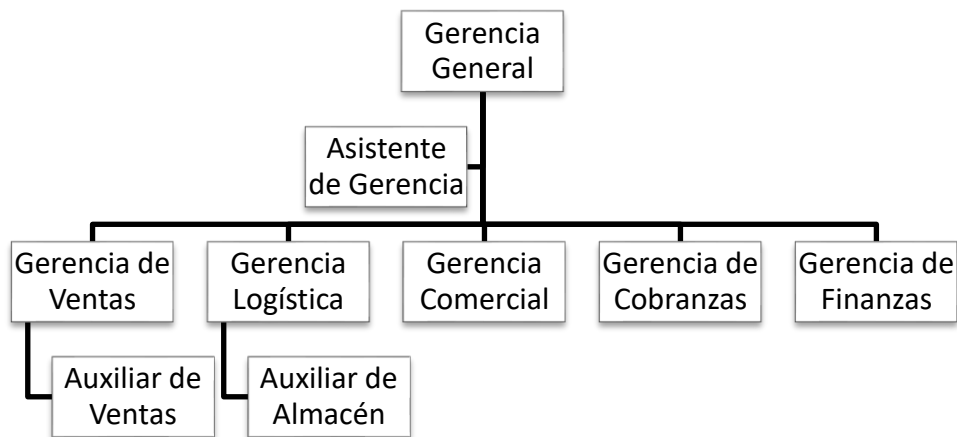
**Visión.**

PSA Importaciones S.R.L. trabaja para ser el líder en la venta de productos de fricción de autopartes en el Perú, con productos de calidad y alta eficiencia en la logística para el despacho y entrega.

**Estructura de la Empresa.**

**Figura 13**

*Organigrama de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*



Nota: Información recopilada de la empresa PSA Importaciones S.R.L. Elaboración propia.

**1.2. Descripción del Proceso Productivo.**

Los procesos productivos de la Empresa PSA Importaciones S.R.L. detallan a continuación:

***Importación de productos de fricción de autopartes:***

Mediante un proyectado de demanda y a través de la canalización del requerimiento de pedidos, según la necesidad (intervalos de 4 meses) se procede a importar desde China y

mediante el proveedor Shandong Frontech Auto Parts Co. LTD para el arribo y despacho de los productos vía marítima en el puerto del Callao junto a la empresa de transporte Ian Taylor y CIA S.A.C.; para finalmente trasladar el pedido al almacén principal ubicado en el distrito de San Martín de Porres. Finalmente se realiza un check list del pedido para la conformidad de la entrega.

#### ***Codificación y almacenamiento:***

Una vez que los productos llegan al almacén principal, se procede a codificar los productos de acuerdo a su tipo, modelo y fecha de recepción para proceder con el almacenamiento respectivo y de tal forma asegurar el método FIFO (First In First Out).

#### ***Comercialización y ventas:***

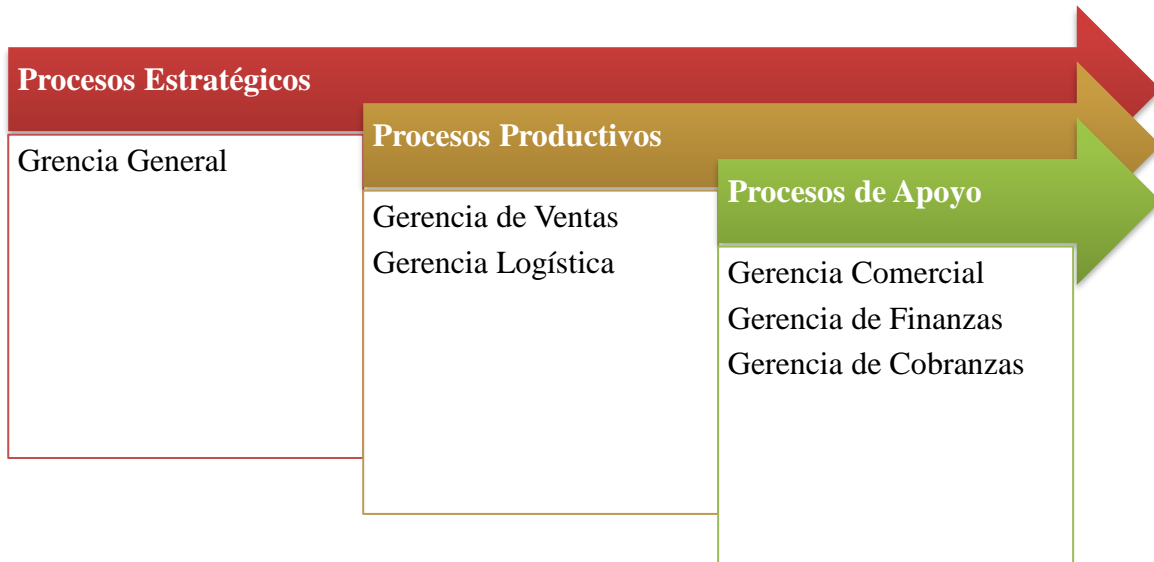
A través de los distintos canales de comercio de la empresa, se presenta el catálogo y disponibilidad de productos para su posterior venta. La comercialización va desde la oferta y promoción del producto hasta el cierre de la negociación junto a su tipo y modo de facturación respectiva para poder coordinar la cantidad y fecha plazo de entrega en las instalaciones del cliente. Adicionalmente, se establecen cláusulas para posibles contingencias en caso del incumplimiento por parte de la empresa PSA Importaciones S.R.L., tales como descuentos u obsequios para la fidelización del cliente.

#### ***Traslado y transporte de productos hacia el cliente:***

Consolidado el requerimiento del cliente, el pedido es compartido hacia el área logística quienes realizan el preparado del mismo para su salida posterior a primera hora del día siguiente junto al resto de pedidos captados al momento del cierre del día anterior. Para finalmente a través del equipo de ventas, realizar el transporte y coordinación de detalles a adicionales con el cliente hasta su entrega final y asegurar su satisfacción.

**Figura 14**

*Mapa de procesos*



Nota: Información recopilada de la empresa PSA Importaciones S.R.L. Elaboración propia.

### 1.3. Análisis Estadístico de los Accidentes de Trabajo.

El análisis estadístico de los accidentes de trabajo brinda un sistema de seguimiento y control de la cantidad de accidentes de acuerdo con su gravedad, causa-raíz y puesto de trabajo; facilitando la definición del desenvolvimiento de la accidentabilidad en una empresa. Mediante el uso de la estadística descriptiva, se pueden destacar los siguientes objetivos:

- Causas inmediatas o básicas que generen los accidentes.
- Cantidad de accidentes por área de trabajo, puesto de trabajo y horas laboradas.
- Cantidad de jornadas laborales perdidas por motivo de descanso médico.
- Índices de incidencia, frecuencia, accidentabilidad y gravedad.
- Porcentaje de ocurrencia de accidentes por causas o ubicación de lesión.

Es así entonces que el mantener un control y registro de los accidentes de trabajo es



importante en una organización, para de tal forma se puedan analizar a profundidad y estadísticamente los factores determinantes de los accidentes de trabajo, pudiendo ser disgregados por tipo de lesión, accidente, puesto de trabajo con mayor índice de probabilidad de accidentes; y con ello, poder implementar un plan de acción para la mejora de las condiciones laborales y por lo tanto las de seguridad, pudiendo así poder realizar una comparativa año a tras año para poder evaluar la efectividad del plan de acción de mejora continua.

Es así entonces que se solicitó en la empresa PSA Importaciones S.R.L. el historial de accidentes de trabajo de los últimos 5 años, para con ello poder tener un panorama claro del índice de accidentes desde el 2018 al año presente. Consolidado los datos, se procedió a elaborar la tabla que se detalla a continuación.

**Tabla 13**

*Consolidado histórico de número de accidentes*

Áreas	Año				Total General
	2018	2019	2020	2021	
Gerencia General	0	0	0	0	0
Gerencia de Ventas	0	1	2	1	4
Gerencia de Logística	0	0	0	0	0
Gerencia Comercial	0	0	0	0	0
Gerencia de Cobranzas	0	0	0	1	1
Gerencia de Finanzas	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	1	2	2	5

Nota: Información obtenida por los Departamentos de la empresa PSA Importaciones S.R.L.

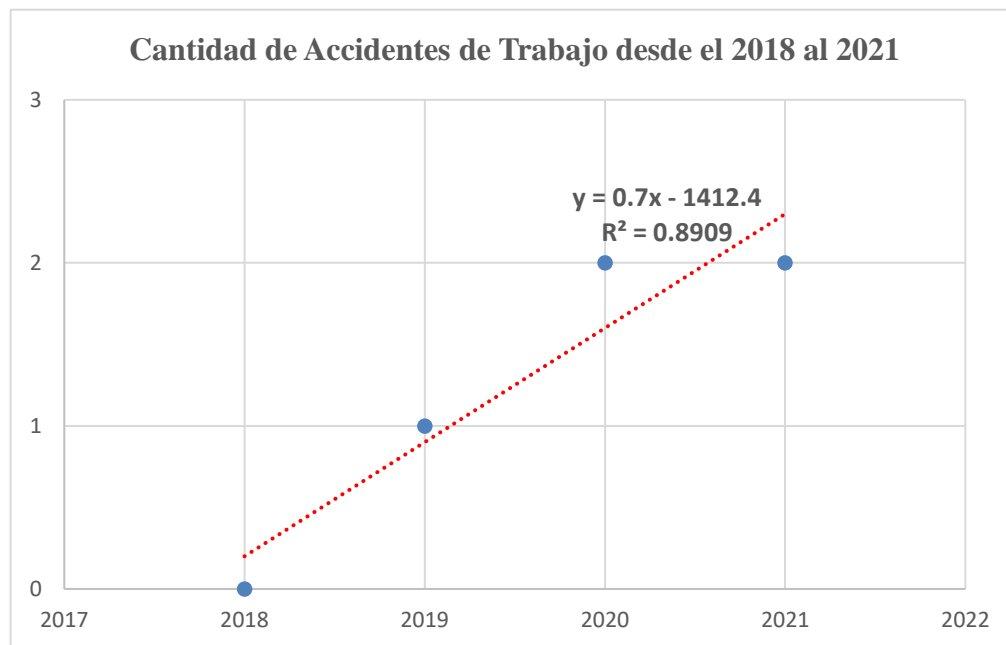
Elaboración propia.

Con el consolidado de accidentes de la Tabla 01, procedemos a aplicar regresión lineal simple para determinar el pronóstico para los próximos 5 años relacionando la variable años junto al número de accidentes.

Utilizamos la herramienta Microsoft Excel para el análisis de datos y obtenemos la tendencia de accidentes en función de los años, como se puede apreciar en la figura 04.

### Figura 15

*Relación entre los años y números de accidentes por año*



Nota: Gráfico de accidentes de trabajo totales de la empresa PSA Importaciones S.R.L. con la información obtenida de la Tabla 13.

Asimismo, mediante el análisis de datos, se determina la función de la regresión lineal:

$$Y = 0.7X - 1412.4$$

Ecuación 1. Función de Regresión Lineal

Donde:

X: Año.

Y: Número de accidentes por año.

También, la ecuación nos permite realizar el pronóstico del número de accidentes en la empresa PSA Importaciones para los próximos 05 años:

**Tabla 14**

*Pronóstico de accidentes desde 2022 al 2026*

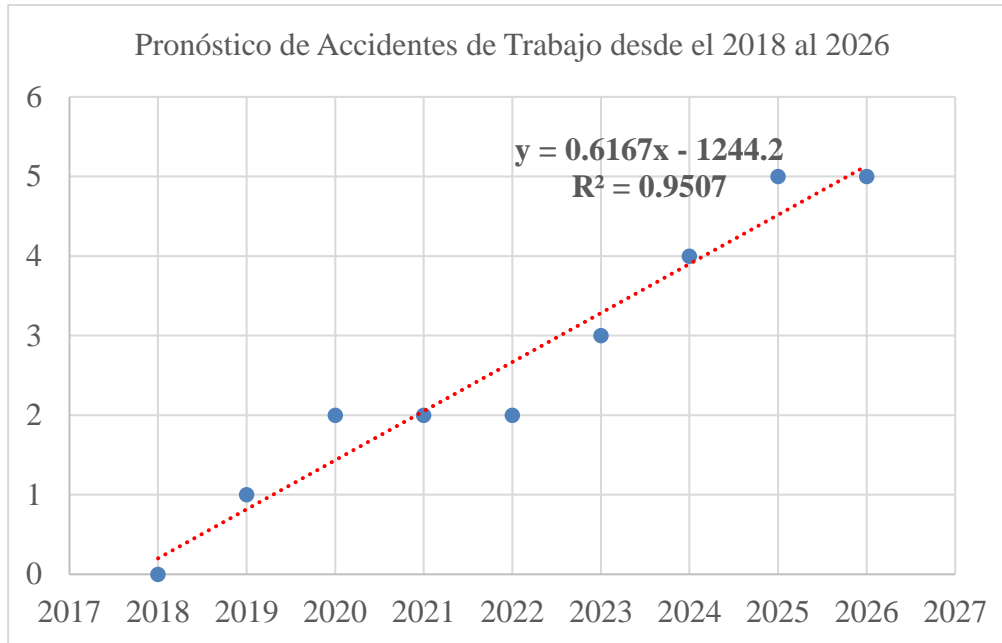
Año	Nº Accidentes
2018	0
2019	1
2020	2
2021	2
2022	2
2023	3
2024	4
2025	5
2026	5

Nota: Pronóstico de accidentes laborales mediante el uso de Regresión Lineal.

Se puede observar entonces que la tendencia del pronóstico desde el 2022 al 2026 es ascendente.

**Figura 16**

*Pronóstico de accidentes de trabajo desde el 2018 al 2026*



Nota: Gráfico de pronóstico de accidentes de trabajo totales de la empresa PSA Importaciones S.R.L. con la información obtenida de la Tabla 14

En conclusión, debido a la tendencia ascendente de ocurrencias de accidentes de trabajo, la empresa PSA Importaciones S.R.L. se encuentra bajo el requerimiento de implementar un plan de propuesta de mejora para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con el objetivo de amortiguar el crecimiento de accidentes de trabajo, dado que para el 2026 se proyecta un crecimiento del 60% en accidentes laborales en contraste con el presente año.

La propuesta de mejora le permitirá a la organización procurar la mejora del sistema de gestión, lo que en consecuencia reducirá el número de accidentes de trabajo y, por lo tanto, los costos que estos conllevan.

#### **1.4. Diagnóstico de la situación actual de la organización.**

Para poder determinar una propuesta de mejora, la evaluación del nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. resulta indispensable. Con apoyo de un check list de Línea Base propuesto por la normativa vigente, se evaluaron los lineamientos que conforman el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, de los cuales se detallan:

- Compromiso e involucramiento
- Política de Seguridad y Salud ocupacional
- Planeamiento y Aplicación
- Implementación y Operación
- Evaluación Normativa
- Verificación
- Control de Información y documentos
- Revisión por la Dirección

Para evaluación de los mencionados, se asignó puntajes con los criterios que a continuación se detallan:

### **Tabla 15**

*Criterios de calificación de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

<b>Puntaje</b>	<b>Criterios</b>
4	Excelente, cumple con todos los criterios con que ha sido

---

	evaluado el elemento
3	Bueno, cumple con los principales criterios de evaluación del elemento, existen algunas debilidades no críticas
2	Regular, no cumple con algunos criterios críticos de evaluación del elemento
1	Pobre, no cumple con la mayoría de los criterios de evaluación del elemento
0	No existe evidencia alguna sobre el tema

---

Nota: Se utiliza los criterios presentados para la calificación del diagnóstico.

Realizada la evaluación de los lineamientos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PSA Importaciones S.R.L., se detallan los resultados:

### Tabla 16

*Evaluación del Compromiso e Involucramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

Lineamiento Evaluado	Ponderación:	Porcentaje de Cumplimiento
<b>I. Compromiso e Involucramiento</b>	21	
De 0 a 10	No Aceptable	
De 11 a 20	Bajo	52.3%
<b>De 21 a 30</b>	<b>Regular</b>	
De 31 a 40	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Compromiso e Involucramiento obtuvo una ponderación de 21 con un porcentaje de cumplimiento de 52.3%.

**Tabla 17**

*Evaluación de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA*

*Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje de Cumplimiento</b>
<b>II. Política de Seguridad y Salud Ocupacional</b>	28	
De 0 a 12	No Aceptable	
De 13 a 24	Bajo	58.30%
<b>De 25 a 36</b>	<b>Regular</b>	
De 37 a 48	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Política de Seguridad y Salud Ocupacional obtuvo una ponderación de 28 con un porcentaje de cumplimiento de 58.30%.

**Tabla 18**

*Evaluación del lineamiento de Planeamiento y Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De Cumplimiento</b>
<b>III. Planeamiento y Aplicación</b>	20	
De 0 a 17	No Aceptable	
<b>De 18 a 34</b>	<b>Bajo</b>	29.40%
De 35 a 51	Regular	
De 52 a 68	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Planeamiento y Aplicación obtuvo una ponderación de 20 con un porcentaje de cumplimiento de 29.40%

**Tabla 19**

*Evaluación de la Implementación y Operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De Cumplimiento</b>
<b>IV. Implementación y Operación</b>	50	
De 0 a 25	No Aceptable	
De 26 a 50	Bajo	50.00%
<b>De 51 a 75</b>	<b>Regular</b>	
De 76 a 100	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Implementación y Operación obtuvo una ponderación de 50 con un porcentaje de cumplimiento de 50%.

**Tabla 20**

*Evaluación del Lineamiento denominado Evaluación Normativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De Cumplimiento</b>
<b>V. Evaluación Normativa</b>	24	
De 0 a 10	No Aceptable	
De 11 a 20	Bajo	60.00%
<b>De 21 a 30</b>	<b>Regular</b>	
De 31 a 40	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Evaluación Normativa obtuvo una ponderación de 24 con un porcentaje de cumplimiento de 60%.



**Tabla 21**

*Evaluación del Lineamiento denominado Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De</b>
<b>VI. Verificación</b>	36	<b>Cumplimiento</b>
De 0 a 24	No Aceptable	
De 25 a 48	Bajo	37.50%
<b>De 49 a 72</b>	<b>Regular</b>	
De 73 a 96	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Verificación obtuvo una ponderación de 36 con un porcentaje de cumplimiento de 37.50%

**Tabla 22**

*Evaluación del Control de información y documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De</b>
<b>VII. Control de Información y Documentos</b>	11	<b>Cumplimiento</b>
<b>De 0 a 30</b>	<b>No Aceptable</b>	
De 31 a 60	Bajo	9.16%
De 61 a 90	Regular	
De 91 a 120	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Control de Información y Documentos obtuvo una ponderación de 11 con un porcentaje de cumplimiento de 9.16%

**Tabla 23**

*Evaluación del Lineamiento denominado Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Lineamiento Evaluado</b>	<b>Ponderación:</b>	<b>Porcentaje De Cumplimiento</b>
<b>VIII. Revisión por la dirección</b>	2	
<b>De 0 a 06</b>	<b>No Aceptable</b>	
De 07 a 12	Bajo	8.33%
De 13 a 18	Regular	
De 19 a 24	Aceptable	

Nota: En la tabla se muestra que el punto Evaluación Normativa obtuvo una ponderación de 2 con un porcentaje de cumplimiento de 8.33%.

**Tabla 24**

*Resumen de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L.*

<b>Puntaje Final del Diagnóstico</b>	192
<b>Nivel de Implementación total del Sistema de SST</b>	
de 0 a 134	No Aceptable
<b>de 135 a 268</b>	<b>Bajo</b>
de 269 a 402	Regular
de 403 a 536	Aceptable

Nota: En la tabla se observa que la evaluación del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. es de 192, siendo entonces el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión Seguridad y salud en el Trabajo de la

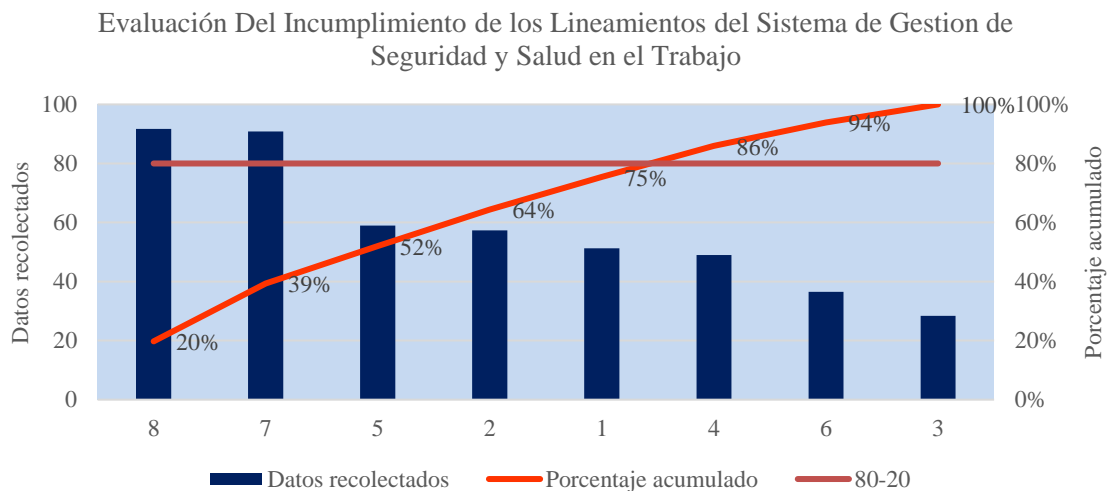
organización catalogado como “bajo”, lo cual implica elaborar un plan de trabajo e implementarlo para su mejora.

Obtenidos los datos de la evaluación realizada a los lineamientos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L.; mediante del Microsoft Excel se procedió a elaborar el Diagrama de Pareto de acuerdo al nivel de incumplimiento consolidado de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la organización, traducido como el complemento del porcentaje de cumplimiento de los lineamientos, tal como se aprecia en la tabla.

Se puede observar que los lineamientos que conforman el 80% de incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. son la revisión por la dirección, el control de información y documentos, evaluación normativa, Política de Seguridad y Salud Ocupacional y el compromiso e involucramiento.

### Figura 17

*Diagrama de Pareto referido al Incumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*



Nota: De acuerdo al Diagrama Pareto y la curva 80% - 20%, los lineamientos 8, 7, 5, 2 y 1 poseen el mayor porcentaje de incumplimiento dentro del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L.

### Tabla 25

*Codificación de cada lineamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Código	Lineamientos del Sistema de Gestión de SST
8	Revisión por la Dirección
7	Control de Información y documentos
5	Evaluación Normativa
2	Política de Seguridad y Salud ocupacional
1	Compromiso e involucramiento
4	Implementación y Operación
6	Verificación
3	Planeamiento y Aplicación

Nota: En la tabla 25 se detalla la asignación de un código a cada Lineamiento que compone el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. en forma descendente a fin de facilitar la interpretación del diagrama Pareto.

## CAPÍTULO II. SOLUCIÓN PROPUESTA

### 2.1. Propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa PSA Importaciones S.R.L.

La propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad en el trabajo se basan en los lineamientos resultantes de acumular un 80% de todo el sistema. Estos lineamientos son los siguientes:

- Revisión por la dirección

- Control de información y documentos
- Evaluación normativa
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Compromiso e Involucramiento

Para el desarrollo de la presente propuesta de mejora se ha considerado los principios y por sobre todo la política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L. que principalmente se basa en el compromiso moral con la vida e integridad física del trabajador.

***Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L.***

La Gerencia General de la empresa PSA Importaciones S.R.L. preocupada por la protección integral de todos sus empleados, contratistas, subcontratistas y el ambiente, adopta un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST para sus actividades de venta de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores, por la que nos comprometemos a:

- La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la proporción de condiciones de trabajos seguras y saludables para la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Asegurar la compatibilidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con los otros sistemas de gestión de la organización, y que estará integrado en los mismo.
- Identificar, eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva, y de otras

prescripciones que suscriba la organización.

- Garantizar de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar la mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### ***Objetivos de la Propuesta de Mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

#### **Objetivos Generales**

- Diseñar una propuesta para la mejora del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

#### **Objetivos Específicos**

- Mejorar el compromiso de la gerencia general para la revisión del cumplimiento de los requisitos legales pertinentes de la Seguridad y Salud enfocado en los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Mejorar el control de la información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el mantenimiento de información documentada y conservación de registros de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Mejorar la evaluación pertinente para el cumplimiento de la normativa legal aplicable de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Mejorar el compromiso hacia lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.
- Mejorar el compromiso e involucramiento de los trabajadores y sus representantes

para la consulta y participación de estos para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021.

### ***Base legal***

**Ley 28806:** Ley General de Inspección del Trabajo.

**Ley 29783:** Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú.

**Ley 30222:** Modifica la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**DS 005-2012-TR:** Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**DS 006-2014-TR:** Modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

**DS 019-2006-TR:** Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

**DS 001-2018-TR:** Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

**RM 050-2013-TR:** Aprueban Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**RM 085-2013-TR:** Aprueba el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES.

### ***Alcances***

El Plan de Propuesta de Mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tendrá alcance desde la cadena de mando hasta los trabajadores de la empresa PSA Importaciones S.R.L.

### ***Funciones de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

### **Empleador**

- Proveer de los recursos monetarios necesarios, talento humano y suministros que permitan la implementación y cumplimiento de todas las actividades contenidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Liderar y hacer cumplir los objetivos de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, demostrando compromiso.

### **Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Realiza las inspecciones mensuales de las áreas de trabajo de la organización.
- Convoca reuniones para tratar temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Liderar las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- Definir los objetivos y metas anuales del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y cerciorarse del cumplimiento de estos.

### **Trabajador**

- Participar en las inspecciones mensuales de las áreas de trabajo de la organización.
- Participar reuniones para tratar temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo según se requiera.
- Participar en las actividades para el cumplimiento de los objetivos y metas anuales del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### ***Enfoque del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

De acuerdo con lo estipulado por la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



basado en un enfoque direccionado hacia la mejora continua; es así que se decidió basar la presente propuesta de mejora continua en el “Ciclo PHVA”, conformador por 4 pasos: planear, hacer, verificar y actuar; siendo un proceso desarrollado de forma lineal y que a la finalización del ciclo precede el inicio del siguiente.

Carvajal y Molano (2012), en su artículo de investigación refiere que las Directrices son un método lógico, propuesto como la mayoría de los sistemas de gestión, a partir de la teoría de la calidad total y la aplicación del principio de la mejora continua, proceso basado en el Ciclo de Shewhart “Planificar – Hacer – Verificar – Ajustar” conocido como ciclo PHVA de Deming. De esta manera dicho principio se puede relacionar con los principales elementos planteados para el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo por las directrices de la siguiente manera:

## Tabla 26

### *Elementos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ciclo de Deming*

CICLO PHVA DE DEMING	ELEMENTOS PARA LA SGSST
Planificar. Describir que se quiere hacer, las políticas y los objetivos	Política: En materia de SST Participación de los trabajadores Organización: Responsabilidad y obligación de rendir cuentas Competencia y capacitación Documentación del SGSST Comunicación Planificación Examen Inicial Planificación, desarrollo y aplicación del sistema Objetivos SST
Hacer: Lo que se ha decidido en la fase plan	Aplicación: Prevención de peligros

Evaluación:	
Supervisión y medición de resultados	
Verificar y analizar los resultados comparándolos con los objetivos marcados	Investigación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud
	Auditoría
	Examen realizado por la dirección
Ajustar y decidir lo que hay que mantener y lo que hay que corregir	Acción en pro de mejoras
	Acción preventiva y correctiva
	Mejora continua

Asimismo, Pineda (2018) en trabajo de investigación, concluye que la importancia de que al ponerse en prácticas lo especificado en los lineamientos de la norma estándar OHSAS 18001:2007 (basado en el Ciclo PHVA) se alcanzó la mejora continua, considerando la generación del conocimiento organizacional, por ser la base para la sustentación de los procesos de aprendizaje que permiten el desarrollo de las capacidades de adaptación requeridas por la empresa para emprender los cambios de mejora del SSO.

## Planificación

### *Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control*

**Tabla 27**

*Descripción de Actividades de Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Realiza capacitación y entrenamiento en la metodología del desarrollo del IPERC. 3. Solicita firma de los trabajadores en el registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y simulacros de emergencia ( <b>Anexo 01</b> ).

---

Jefes de área	4. Realizan una lista de actividades rutinarias y no rutinarias conforme al área para el desarrollo de la matriz IPERC.
	5. Consolida el listado de actividades de los trabajadores bajo el enfoque de actividades rutinarias y no rutinarias.
	6. Identifica los peligros, riesgos y consecuencias.
	7. Identifica las medidas de control existentes.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	8. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes.
	9. Evalúa el riesgo actual.
	10. Identifica las medidas de control a implementar.
	11. Evalúa el riesgo residual.
	12. Plasma los datos consolidados en el documento Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles ( <b>Anexo 02</b> ).
	13. Deriva borrador de Matriz IPERC elaborada a los trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores	14. Revisan la matriz IPERC.
	15. Brindan conformidad del IPERC.
	16. Envían la matriz con las observaciones al Gerente General.
Gerente General	17. Evalúa el IPERC conforme a la disponibilidad y viabilidad económica.
	18. Brinda aprobación del IPERC.
	19. Capacita a los colaboradores en sus peligros y riesgos identificados.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	20. Entrena a los colaboradores en las medidas de control una vez implementadas.
	21. Solicita firma de los trabajadores en el registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y simulacros de emergencia ( <b>Anexo 01</b> ).
Gerencia General y Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	22. Implementa las medidas de control (identificadas en la Matriz IPERC), según su área correspondiente.
Jefes de área	23. Imprimen el IPERC.
	24. Difunden el IPERC a su área correspondiente.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	25. Archiva el IPERC en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	26. Actualiza el IPERC.

---

***Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***

**Tabla 28**

*Descripción de Actividades de Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
	2. Propone la contratación del servicio externo para la elaboración del Mapa de Riesgos de la organización.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	3. Identifica el listado de peligros identificados y riesgos evaluados en el IPERC según el área y zona de trabajo.
	4. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes.
	5. Presenta al Gerente General la propuesta económica para el desarrollo de la Matriz de Riesgos de la organización.
Gerente General	6. Evalúa la Matriz de Riesgos propuesta conforme a la disponibilidad y viabilidad económica.
	7. Brinda aprobación de la contratación del servicio externo para la elaboración de la Matriz de Riesgos de la organización.
	8. Gestiona el servicio para la elaboración de la Matriz de Riesgos de la organización.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	9. Realiza el seguimiento el servicio para la elaboración de la Matriz de Riesgos de la organización.
	10. Brinda conformidad del servicio para la elaboración de la Matriz de Riesgos de la organización.
	11. Instala la Matriz de Riesgos cercano el ingreso de las instalaciones.
Jefes de área	12. Difunde la Matriz de Riesgos de la organización a su área correspondiente.
Supervisor de Seguridad	13. Archiva una copia de la Matriz de Riesgos en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	14. Actualiza la Matriz de Riesgos.

***Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***

**Tabla 29**

*Descripción de Actividades del Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

<b>Responsable</b>	<b>Descripción de Actividades</b>
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Propone un listado de objetivos generales y específicos en materia de Seguridad y Salud en el para poder ser plasmados en el documento Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo ( <b>anexo 03</b> ) a modo de propuesta. 3. Identifica el listado de actividades para el cumplimiento de los objetivos. 4. Define la meta propuesta y su indicador. 5. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes.
Jefes de área y trabajadores	6. Brindan su conformidad en cuanto a los objetivos planteados para el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	7. Presenta al Gerente General los objetivos del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo escogidos por los trabajadores y sus jefes inmediatos.
Gerente General	8. Evalúa el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto conforme a la disponibilidad y viabilidad económica. 9. Brinda aprobación del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	10. Comunica a los jefes de área los objetivos aprobados para el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	11. Determinan a los responsables de la ejecución de cada actividad correspondiente al logro del objetivo propuesto. 12. Establecen el mes de ejecución.
Jefes de área	13. Imprimen el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. 14. Difunden el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo a su área correspondiente.
Supervisor de Seguridad	15. Archiva el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 03).
Gerencia General y Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	16. Realizan el seguimiento mensual de la ejecución y cumplimiento de las metas propuestas.

## Hacer

### *Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*

#### Tabla 30

#### *Descripción de Actividades del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Propone un listado de temas de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para poder ser plasmados en el documento Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo ( <b>anexo 04</b> ) a modo de propuesta. 3. Identifica el listado de actividades para el cumplimiento del objetivo. 4. Define la meta propuesta y su indicador. 5. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes. 6. Consulta por la participación de los trabajadores para proponer también temas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 7. Presenta el listado de temas de capacitación a los jefes de área y trabajadores.
Jefes de área y trabajadores	8. Brindan su conformidad a 4 temas planteados para el Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	9. Presenta al Gerente General el Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto.
Gerente General	10. Evalúa el Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto conforme a la disponibilidad y viabilidad económica. 11. Brinda aprobación del Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	12. Comunica a los jefes el Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	13. Determinan a los responsables de la ejecución de cada capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo. 14. Establecen el mes de ejecución de cada de capacitación.
Jefes de área	15. Imprimen el Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 04). 16. Difunden el Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 04) a su área correspondiente.

Supervisor de Seguridad

17. Archiva el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 04) en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gerencia General y Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

18. Realizan el seguimiento mensual de la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

***Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.***

**Tabla 31**

*Descripción de Actividades de Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Propone la contratación del servicio externo para la capacitación y entrenamiento de los trabajadores para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia: lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación y rescate.
Gerente General	3. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes.
	4. Presenta al Gerente General la propuesta económica para la capacitación y entrenamiento de los miembros de la organización.
	5. Evalúa la propuesta económica conforme a la disponibilidad y viabilidad económica.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	6. Brinda aprobación de la contratación del servicio externo para la capacitación y entrenamiento de los miembros de la organización.
	7. Determinan fecha para la capacitación y entrenamiento de todos los miembros de la organización para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	8. Gestiona el servicio para la gestión del servicio de la capacitación y entrenamiento.
	9. Coordina el servicio para la gestión del servicio de la capacitación y entrenamiento.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	10. Participan en la capacitación y entrenamiento para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	11. Brinda conformidad del servicio de la capacitación y entrenamiento.
	12. Solicita firma de los trabajadores en el registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y simulacros de emergencia ( <b>anexo 01</b> ).
	13. Solicita la emisión de certificados al proveedor de servicios.
	14. Archiva el registro y evidencias de la capacitación y entrenamiento para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia (anexo 01) en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales*

**Tabla 32**

*Descripción de Actividades del Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Propone contratación para la capacitación sobre el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 3. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes. 4. Presenta al Gerente General la propuesta económica para la capacitación de los miembros de la organización.
Gerente General	5. Evalúa la propuesta económica conforme a la disponibilidad y viabilidad económica. 6. Brinda aprobación para la capacitación de los miembros de la organización.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	1. Determinan fecha para la capacitación de los miembros de la organización para la capacitación sobre el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Gestiona los recursos para brindar la capacitación.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	3. Participan en la capacitación y entrenamiento para la capacitación sobre el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	4. Presenta el registro de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, Incidentes Peligrosos y otros Incidentes ( <b>anexo 05</b> ). 5. Entrena a los trabajadores para el reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 6. Entrena a los trabajadores para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 7. Solicita firma de los trabajadores en el registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y simulacros de emergencia ( <b>anexo 01</b> ). 8. Archiva los registros y evidencias de la capacitación para la capacitación sobre el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales ( <b>anexo 01</b> ).



### *Exámenes Médico-Ocupacionales*

**Tabla 33**

#### *Descripción de Actividades de Exámenes Médico-Ocupacionales*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de área y trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Propone la contratación del servicio externo para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores. 3. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes. 4. Presenta al Gerente General la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores.
Gerente General	5. Evalúa la propuesta económica conforme a la disponibilidad y viabilidad económica. 6. Brinda aprobación de la contratación del servicio externo para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	7. Determinan fecha y disponibilidad de acuerdo con las operaciones para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	8. Gestiona el servicio para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores. 9. Coordina la programación del servicio para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores. 10. En caso surgir observaciones, coordina el levantamiento de solicitud de interconsulta de los trabajadores.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	11. Participan fecha programada para la toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	12. Brinda conformidad del servicio de toma y lectura de exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores. 13. Solicita firma de los trabajadores en el registro de constancia de lectura y entrega de resultados de exámenes médicos ocupacionales ( <b>anexo 06</b> ). 14. Solicita la emisión de certificados de aptitud y legajos médicos al proveedor de servicios. 15. Archiva los registros de constancia de lectura y entrega de resultados de exámenes médicos ocupacionales ( <b>anexo 06</b> ) y certificados de aptitud de los exámenes médico-ocupacionales de los trabajadores en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Verificar

### *Medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

**Tabla 34**

*Descripción de Actividades de Medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Presenta el registro de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo ( <b>anexo 07</b> ), conformado por el índice de frecuencia, severidad, responsabilidad y accidentabilidad. 3. Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes. 4. Presenta al Gerente General la propuesta de los Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Gerente General	5. Evalúa la propuesta económica conforme a la disponibilidad y viabilidad económica. 6. Brinda aprobación para la aplicación de los Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	7. Generar compromiso para el reporte mensual de las horas hombre laborables. 8. Generar compromiso para el reporte pertinente de los incidentes, incidentes peligros, accidentes y enfermedades ocupacionales.
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	9. Actualiza conforme a las ocurrencias de incidentes, incidentes peligros, accidentes y enfermedades ocupacionales el registro de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo. 10. Archiva mensualmente el registro de Seguridad y Salud en el Trabajo en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 07).

## Actuar

### *Acciones preventivas o correctivas*

**Tabla 35**

*Descripción de Actividades de Acciones preventivas o correctivas*

Responsable	Descripción de Actividades
Gerente General	1. Convoca a reunión de coordinación junto al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área.

Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.	Presenta la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad ( <b>anexo 08</b> ).
	3.	Determina el presupuesto requerido y los recursos pertinentes.
	4.	Presenta al Gerente General la propuesta de la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad.
Gerente General	5.	Evalúa la propuesta económica conforme a la disponibilidad y viabilidad económica.
	6.	Brinda aprobación para la aplicación de la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad.
Gerente General, Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de área	7.	Generar compromiso para la aplicación semanal de la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad (Anexo 08) según el área de trabajo.
	8.	Generar compromiso para el consolidado y entrega mensual de la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad (Anexo 08) al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo
Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	9.	Archiva mensualmente la lista de Verificación de Condiciones de Seguridad (anexo 08) en el file del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### CAPÍTULO III. Evaluación Económica Financiera

#### 3.1. Análisis Costo – Beneficio

Para el análisis costo – beneficio, se necesitó calcular los egresos, inversión e ingresos de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para poder calcular el flujo neto y así determinar el V.A.N. y T.I.R.

#### *Egresos*

Para la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se procedió a calcular los costos de egresos acuerdo con los recursos identificados como necesarios.

#### **Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control**

**Tabla 36**

*Costos para la Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Identificación de Peligros,	Casco de seguridad	10	S/ 55.00	S/ 0.55
	Tapones de oídos	7	S/ 3.00	S/ 21.00

Evaluación,	Chalecos reflectivos	17	S/	45.00	S/	765.00
Valoración de	Guantes de seguridad G40	10	S/	9.00	S/	90.00
los Riesgos y	Rodilleras y coderas de	7	S/	0.13	S/	910.00
Control	seguridad para motociclistas					
	Zapatos de Seguridad	17	S/	75.00	S/	1,275.00
<b>Total</b>						S/ 3,061.55

Nota: En la Tabla 36 se detalla que, para la correcta implementación de la Identificación de los Peligros, Evaluación de Riesgos determinación de Controles, se requiere el monto de S/. 3,611.00.

### Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

**Tabla 37**

*Costos para la Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Prevenición,	Servicio de capacitación			
preparación y	en materia de			
respuesta ante	prevención, preparación	1	S/ 800.00	S/ 800.00
situaciones de	y respuesta ante			
emergencia	emergencias			
	Servicio de emisión de	1	S/ 50.00	S/ 50.00
	certificados			
<b>Total</b>				S/ 850.00

Nota: En la Tabla 37 se detalla que, para la correcta implementación de la Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, se requiere el monto de S/. 850.00.

### Exámenes médico-Ocupacionales

**Tabla 38**

*Costos para el servicio de toma y lectura de Exámenes Médico - Ocupacionales.*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Exámenes Médico-Ocupacionales	Servicio de toma y lectura de Exámenes Médico-Ocupacionales.	17	S/ 180.00	S/ 2,550.00
<b>Total</b>				S/ 2,550.00

Nota: En la Tabla 38 se detalla que, para la correcta implementación de los Exámenes médicos Ocupacionales, se requiere el monto de S/. 2,550.00 nuevos soles.

### ***Inversión***

Para la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se procedió a calcular los costos de inversión de acuerdo con los recursos identificados como necesarios.

### **Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control**

**Tabla 39**

*Costos para la Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Control	Hojas bond (1 paquete)	1	S/ 12.00	S/ 12.00
	Impresión en vinilo adhesivo	7	S/ 5.00	S/ 35.00
	Cinta delimitadora de seguridad	6	S/ 0.25	S/ 150.00
	Señalización de precaución	5	S/ 10.00	S/ 50.00

Señalización informativa	5	S/	10.00	S/	50.00
Señalización de peligro	5	S/	10.00	S/	50.00
Señalización de prohibición	5	S/	10.00	S/	50.00
<b>Total</b>				S/	397.00

Nota: En la Tabla 39 se detalla que, para la correcta implementación de la Identificación de los Peligros, Evaluación de Riesgos determinación de Controles, se requiere el monto de S/. 397.00 nuevos soles.

### Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**Tabla 40**

*Costos para el Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Servicio de levantamiento de Matriz de Riesgos	1	S/ 200.00	S/ 200.00
	Servicio de impresión de Matriz de Riesgos en material celtex	1	S/ 65.00	S/ 65.00
<b>Total</b>				S/ 265.00

Nota: En la Tabla 40 se detalla que, para la correcta implementación del Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere el monto de S/. 265.00.

### Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**Tabla 41**

*Costos para el Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Item	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Hojas bond (1 paquete)	1	S/.12.00	S/.12.00
	Servicio de impresión A4 a color	1	S/. 50.00	S/.50.00
<b>Total</b>				S/.62.00

En la Tabla 41 se detalla que, para la correcta implementación del Programa Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere el monto de S/. 62.00 nuevos soles.

**Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Tabla 42**

*Costos para el Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Hojas bond (1 paquete)	1	S/ 12.00	S/ 12.00
	Servicio de impresión A4 a color para el material de capacitación.	1	S/ 50.00	S/ 50.00
<b>Total</b>				S/ 62.00

Nota: En la Tabla 42 se detalla que, para la correcta implementación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere el monto de S/. 62.00.

### Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

**Tabla 43**

*Costos para el Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Reporte e investigación de incidentes,	Hojas bond (1 paquete)	1	S/ 12.00	S/ 12.00
accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Servicio de impresión A4 a color	1	S/ 50.00	S/ 50.00
<b>Total</b>				S/ 62.00

Nota: En la tabla 43 se detalla que, para la correcta implementación de Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, se requiere el monto de S/. 62.00.

### Medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Tabla 44**

*Costos para la Medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
	Hojas bond (1 paquete)	1	S/ 12.00	S/ 12.00



Medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Servicio de impresión A4 a color	1	S/ 50.00	S/ 50.00
	PC	1	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00
	Impresora láser - scanner	1	S/ 500.00	S/ 500.00
<b>Total</b>				S/ 3,562.00

Nota: En la Tabla 44 se detalla que, para la correcta implementación de la medición y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere el monto de S/. 3,562.00.

### Acciones preventivas o correctivas

**Tabla 45**

*Costos para las acciones preventivas o correctivas*

Ítem	Requerimiento	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Acciones preventivas o correctivas	Hojas bond (1 paquete)	1	S/ 12.00	S/ 12.00
	Servicio de impresión A4 a color	1	S/ 50.00	S/ 50.00
<b>Total</b>				S/ 62.00

Nota: En la Tabla 45 se detalla que, para la correcta implementación de las acciones preventivas o correctivas, se requiere el monto de S/. 62.00.

### Ingresos

#### Minimización de Horas Hombre perdidas por accidentes de trabajo

Para determinar el ingreso y así determinar el beneficio de la propuesta de mejora, se realizó un pronóstico de ausentismo laboral en días por los accidentes de trabajo para los años 2022 hasta 2026, utilizando el método de regresión lineal simple.

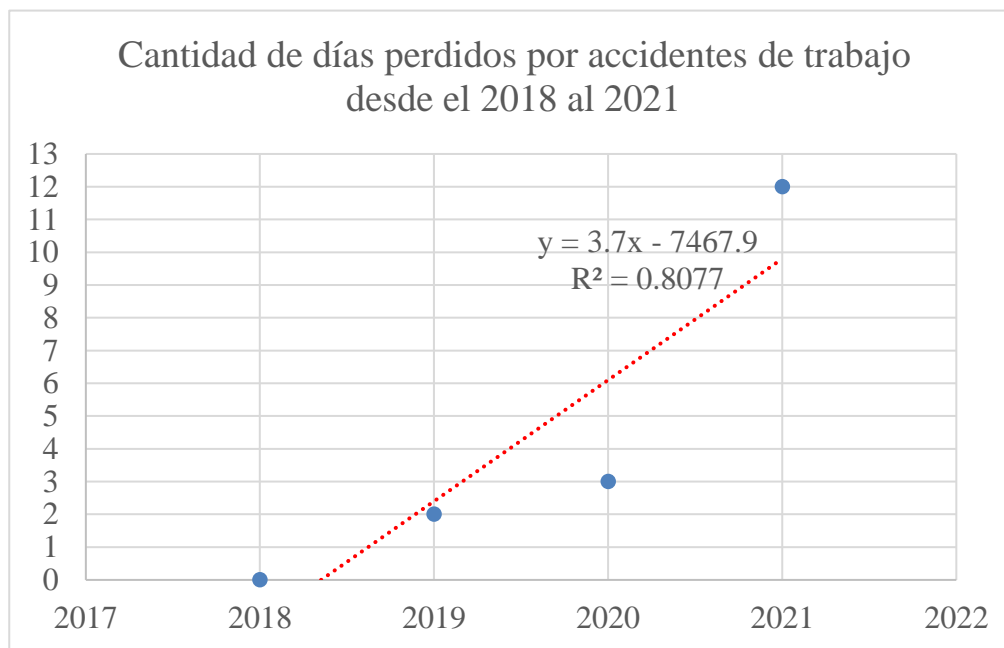
**Tabla 46**

*Cantidad de días perdidos por accidentes de trabajo desde el 2018 al 2021*

Año	Días
2018	0
2019	2
2020	3
2021	12

**Figura 18**

*Tendencia de días perdidos por accidentes de trabajo desde el 2018 al 2021*



Nota: El gráfico representa la tendencia de los días perdidos por accidentes de trabajo en la empresa PSA Importaciones S.R.L.

**Tabla 47**

*Costo de ausentismo laboral anual accidentes de trabajo.*

Año	Costo Promedio H-H	Horas por día	Días perdidos	Costo ausentismo laboral anual	
2018	9.72	8	0	S/	-
2019	9.72	8	2	S/	155.56
2020	9.72	8	3	S/	233.33
2021	9.72	8	12	S/	777.78

Determinado los costos de ausentismo laboral anual por días perdidos por accidente de trabajo. Determinamos el beneficio bajo la amortiguación de los costos por accidente trabajo por consecuencia del plan de acción de la propuesta de mejora del Sistema de Seguridad y salud ocupacional, proponiendo un 40% el primer año, un 50% el segundo año, un 60% en el tercer año, un 70% en el cuarto año y un 80% en el quinto año.

**Tabla 48**

*Amortiguación de costos por accidentes de trabajos proyectados del 2022 al 2026.*

Año	Costo Promedio H-H	Horas por día	Días perdidos	Costo ausentismo laboral anual	Amortiguación del costo de accidentes de trabajo en %	Amortiguación del costo de accidentes de trabajo en soles
2022	9.72	8	13	S/ 1,011.11	40.00%	S/ 404.44
2023	9.72	8	17	S/ 1,322.22	50.00%	S/ 661.11
2024	9.72	8	20	S/ 1,555.56	60.00%	S/ 933.34
2025	9.72	8	24	S/ 1,866.67	70.00%	S/ 1,306.67
2026	9.72	8	28	S/ 2,177.78	80.00%	S/ 1,742.22

## Ahorro por infracción de fiscalizadores de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Por otra parte, también se tuvo en consideración el ahorro generado por el cumplimiento de la normativa legal y, por lo tanto, el ahorro de las infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo donde de acuerdo con la ley general de inspección del trabajo (Nro. 28806) y sus modificatorias, cuantifica las sanciones según el tamaño de la empresa, a continuación, se detalla:

**Tabla 49**

*Sanciones por incumplimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

No MYPE										
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	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.1	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Nota: Recopilado de la Ley 28806

Para el cálculo de las sanciones, se realizó un check list de las infracciones catalogadas como leves, graves y muy graves de acuerdo a la Ley 28806, determinando así el costo de infracción total al que está sujeto la empresa PSA Importaciones S.R.L. de acuerdo a su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actual. Líneas más abajo se detalla

**Tabla 50**

*Costo anual por infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Accidentes	Año	Cantidad Infracciones	Factor	UIT*	Costo
Leves	2021	3	0.23	S/ 4,400.00	S/ 3,036.00
Incapacitantes (grave)	2021	10	0.45	S/ 4,400.00	S/ 19,800.00
Muy grave	2021	2	0.68	S/ 4,400.00	S/ 5,984.00
<b>Total</b>					S/ 28,820.00

\* 1UIT = S/. 4,400.00

Nota: Recopilado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Bajo el plan de acción de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera una minimización de infracciones, proponiendo un 20% el primer año, un 40% el segundo año, un 60% en el tercer año, un 80% en el cuarto año y un 100% en el quinto año.

**Tabla 51**

*Minimización de Infracciones de Seguridad y Salud proyectado desde el 2022 al 2026*

Año	2022	2023	2024	2025	2026
Costo de infracción	S/ 28,820.00	S/ 28,820.00	S/ 28,820.00	S/ 28,820.00	S/ 28,820.00
Minimización de infracción%	20.00%	40.00%	60.00%	80.00%	100.00%
Minimización de infracción en Soles.	S/ 5,764.00	S/11,528.00	S/17,292.00	S/23,056.00	S/ 28,820.00

### 3.2. Evaluación económica de la propuesta de mejora del SGSSO

Determinado los egresos, inversión e ingresos, se procedió a detallar en un cuadro resumen de los flujos netos que conllevarán la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 2022 hasta el 2026.

La inversión considerada es financiada por la misma empresa, entonces se estima una tasa del 18%.

## Tabla 52

*Flujos netos de la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Concepto	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>Ingreso</b>	S/0.00	S/6,168.44	S/12,189.11	S/18,225.34	S/24,362.67	S/30,562.22
Reducción de H-H	S/0.00	S/404.44	S/661.11	S/933.34	S/1,306.67	S/1,742.22
perdidas						
Ahorro por infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	S/0.00	S/5,764.00	S/11,528.00	S/17,292.00	S/23,056.00	S/28,820.00
<b>Egresos</b>	S/0.00	-	-S/4,461.00	-S/7,011.00	-S/4,461.00	-S/7,011.00
Costos de capacitación	S/0.00	-S/850.00	-S/850.00	-S/850.00	-S/850.00	-S/850.00
Equipo de protección personal	S/0.00	-	-S/3,611.00	-S/3,611.00	-S/3,611.00	-S/3,611.00
Examen médico ocupacional	S/0.00	-	S/0.00	-S/2,550.00	S/0.00	-S/2,550.00
<b>Inversión</b>	-	-S/295.00	-S/645.00	-S/295.00	-S/645.00	-S/295.00
	S/4,472.00					

Señalización	-	S/0.00	-S/350.00	S/0.00	-S/350.00	S/0.00
	S/615.00					
Equipos y materiales de oficina	-	-S/295.00	-S/295.00	-S/295.00	-S/295.00	-S/295.00
	S/3,857.00					
<b>Flujo neto</b>	-	-	S/7,083.11	S/10,919.34	S/19,256.67	S/23,256.22
	S/4,472.00	S/1,137.56				

**Valor Actual Neto (V.A.N)**

$$V. A. N. = -A + \sum_{s=1}^n \frac{Qs}{(1+i)^s} = -A + \frac{Q1}{(1+i)^1} + \frac{Q2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{Qn}{(1+i)^n}$$

Ecuación 2. Valor Actual Neto (V.A.N.)

$$V. A. N. = + \sum_{s=1}^n \frac{Qs}{(1+i)^s} = -4472.00 + \frac{1137.56}{(1+0.18)^1} + \frac{7083.11}{(1+0.18)^2} + \dots + \frac{23256.22}{(1+0.18)^5}$$

$$V. A. N. = S/. 26,394.68$$

Como el VAN > 0, se interpreta entonces que la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es viable.

**Tasa Interna de Rentabilidad o de Retorno (T.I.R)**

$$0 = -A + \frac{Q1}{(1+r)^1} + \frac{Q2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{Qn}{(1+r)^n}$$

Ecuación 3. Tasa Interna de Rentabilidad o de Retorno (T.I.R.)

$$0 = -4472 + \frac{1137.56}{(1+r)^1} + \frac{7083.11}{(1+r)^2} + \frac{10919.34}{(1+r)^3} + \frac{19256.67}{(1+r)^4} + \frac{23256.22}{(1+r)^5}$$

$$T. I. R. = 99\%$$

Se interpreta entonces que de acuerdo con el T.I.R., la implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es viable.

***Determinación de la relación costo/beneficio.***

$$R \frac{B}{C} = \frac{\sum_{j=0}^n \frac{B_j}{(1+i)^j}}{\sum_{j=0}^n \frac{C_j}{(1+i)^j}}$$

Ecuación 4. Análisis Costo - Beneficio

$$\frac{B}{C} = \frac{\frac{-1137.56}{(1+0.18)^1} + \frac{7083.11}{(1+0.18)^2} + \dots + \frac{23256.11}{(1+0.18)^5}}{4472.00}$$

$$\frac{B}{C} = 6.9$$

De acuerdo con el resultado obtenido del cálculo costo-beneficio, se interpreta que por cada S/. 1.00 invertido en la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera recibir de utilidad S/. 5.90; por lo tanto, la propuesta es económicamente viable.

## **CAPÍTULO IV. Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

- La propuesta para la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; es económicamente viable según el análisis costo-beneficio al recibir de utilidad S/.5.90 por cada S/.1.00 invertido.
- El compromiso de la gerencia general para la revisión del cumplimiento de los requisitos legales pertinentes de la Seguridad y Salud enfocado en los trabajadores de la empresa



PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; mejora progresivamente y se cumple al 100% para el año 5.

- El control de la información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el mantenimiento de información documentada y conservación de registros de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; mejora progresivamente y se cumple al 100% para el año 5.

- La evaluación pertinente para el cumplimiento de la normativa legal aplicable de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; mejora progresivamente y se cumple al 100% para el año 5.

- El compromiso hacia lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; mejora progresivamente y se cumple al 100% para el año 5.

- El compromiso e involucramiento de los trabajadores y sus representantes para la consulta y participación de estos para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa PSA Importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021; mejora progresivamente y se cumple al 100% para el año 5.

- La implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa PSA Importaciones S.R.L., minimizará los costos por ausentismo laboral por accidente de trabajo por un 40% el primer año, 50% el segundo año, 60% en el tercer año, 70% en el cuarto año y 80% en el quinto año con un equivalente de S/.5,047.00.

- La implementación de la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa PSA Importaciones S.R.L., minimizará los costos

por infracción de Seguridad y Salud por en un 20% el primer año, 40% el segundo año, 60% en el tercer año, 80% en el cuarto año y 100% en el quinto año con un equivalente de S/.86,460.00.


- De acuerdo con el análisis Costo-Beneficio se determinó que por cada S/. 1.00 invertido en la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera recibir de utilidad S/. 5.90; lo que convierte la presente propuesta de mejora económicamente viable.

### **Recomendaciones**

- Fomentar dentro del entorno laboral la prevención de riesgos para garantizar espacios de trabajo seguros y saludables.
- Garantizar que la responsabilidad designada para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pueda funcionar conforme a lo establecido en la propuesta de mejora.
- Establecer un vínculo con los trabajadores para de tal forma propiciar la cooperación de los mismo ante situaciones que ameriten su participación sin temor a represaliar, generar la confianza.
- Informar y capacitar a los trabajadores conforme a los establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en temas pertinentes a la Seguridad y Salud, no considerar como capacitación la retroalimentación de actividades operativas.
- Promover la consulta y participación de los trabajadores para la toma de decisiones referencias a Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, para de tal forma causar el interés por parte del trabajador y este se pueda sentir parte del Sistema.
- Garantizar la atención integral de la salud de los trabajadores y por sobre todo nunca poner por delante la vida ante la posible pérdida de materiales.


## ANEXOS

### Anexo K. Registro de Inducción, Capacitación Entrenamiento y Simulacros de Emergencia


		FORMATO			CÓDIGO
		REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA			PSA-SST-001
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
PSA IMPORTACIONES S.R.L.	20602632955	Cal. Jose Fianzon Nro. 3854	Venta Partes, Piezas, Accesorios.	17	
MARCAR CON UNA "X" LO QUE CORR[ ]PONDA					
INDUCCIÓN	CAPACITACIÓN	ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA	OTRO	
TEMA				FECHA	
LUGAR				HORA INICIO	
DIRIGIDO A				HORA FIN	
INSTRUCTOR				FIRMA INSTRUCTOR	
EMPRESA					
APELLIDOS Y NOMBRE DE LOS CAPACITADOS		N° DNI	CARGO	NEGOCIO/ÁREA	FIRMA
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
OBSERVACIONES GENERALES					
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
NOMBRE				FIRMA	
CARGO		FECHA			
		A			
VERSIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN		PÁGINA		
N	01/10/2021		A		
1			01		



### Anexo M.Formato Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

		FORMATO				CÓDIGO												
		PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				PSA-SST-003												
<b>DATOS DEL EMPLEADOR:</b>																		
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO DE LABORES											
PSA IMPORTACIONES S.R.L.		20602632955	Cal. Jose Fianzon Nro. 3854			Venta Partes, Piezas, Accesorios.	17											
Objetivo General 1																		
Objetivos Específicos																		
Meta																		
Indicador																		
Presupuesto																		
Recursos																		
N°	Descripción de la Actividad	Responsable de Ejecución	Área	AÑO:												Fecha de Verificación	Estado (Realizado, pendiente, en proceso)	Observaciones
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Objetivos Específicos																		
Meta																		
Indicador																		
Presupuesto																		
Recursos																		
N°	Descripción de la Actividad	Responsable de Ejecución	Área	AÑO:												Fecha de Verificación	Estado (Realizado, pendiente, en proceso)	Observaciones
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Objetivo General 3																		
Objetivos Específicos																		
Meta																		
Indicador																		
Presupuesto																		
Recursos																		
N°	Descripción de la Actividad	Responsable de Ejecución	Área	AÑO:												Fecha de Verificación	Estado (Realizado, pendiente, en proceso)	Observaciones
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			

### Anexo N. Formato Programa de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo


		FORMATO				CÓDIGO											
		PROGRAMA DE CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				PSA-SST-004											
DATOS DEL EMPLEADOR:																	
RAZÓN SOCIAL		RU C	DOMICILIO (dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA			N° TRABAJADORE SEN EL CENTRO LABORAL										
PSA IMPORTACIONES S.R.L.		20602632955	Cal. Jose Fianzon Nro. 3854	Venta Partes, Piezas, Accesorios.			17										
N°	TEM A	DURACIÓ N	INSTRUCT OR	RECURSOS	DIRIGIDO A	ME S											
						EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C

## Anexo O. Registro de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, Incidentes

### Peligros y otros.

REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES, INCIDENTES PELIGROSOS Y OTROS INCIDENTES										CÓDIGO PSA-SST-005					
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		2 RUC		3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			4 TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		5 Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL						
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:															
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTROS:															
6 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		7 RUC		8 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			9 TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		10 Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL						
DATOS DEL TRABAJADOR (A):															
11 APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR:								12 Nº DNI/CE		13 EDAD					
14 ÁREA		15 PUESTO DE TRABAJO		16 ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO		17 SEXO F/M		18 TURNO D/T/N		19 TIPO DE CONTRATO					
										20 TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO					
										21 Nº HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del suceso)					
ACCIDENTE DE TRABAJO / INCIDENTE PELIGROSO / INCIDENTE															
22 MARCAR CON (X) SI ES ACCIDENTE DE TRABAJO / INCIDENTE PELIGROSO / INCIDENTE															
ACCIDENTE DE TRABAJO			INCIDENTE PELIGROSO			INCIDENTE									
INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO, INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
23 FECHA Y HORA DE OCURRENCIA				24 FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN				25 LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL HECHO							
DÍA		MES		AÑO		DÍA		MES		AÑO					
MARCAR CON (X) SÓLO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO										28 Nº DÍAS DE DESCANSO MÉDICO (De ser el caso)		29 Nº TRABAJADORES AFECTADOS O POTENCIALMENTE AFECTADOS (De ser el caso)			
26 GRAVEDAD DEL ACCIDENTE DE TRABAJO				27 GRADO DEL ACCIDENTE INCAPACITANTE (DE SER EL CASO)											
ACCIDENTE LEVE		ACCIDENTE INCAPACITANTE		ACCIDENTE MORTAL		TOTAL TEMPORAL		PARCIAL TEMPORAL		TOTAL PERMANENTE		PARCIAL PERMANENTE			
30 DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADA (De ser el caso):															
31 DESCRIBA CÓMO SUCEDIÓ EL ACCIDENTE DE TRABAJO, INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
32 ¿POR QUÉ SUCEDIÓ EL ACCIDENTE DE TRABAJO, INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE?															
33 ¿Qué medidas correctivas se implementarán para eliminar la causa que originó el accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente?										34 INDICAR RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN		35 FECHA DE EJECUCIÓN			
										DÍA		MES		AÑO	
32 ENFERMEDAD OCUPACIONAL															
36 TIPO DE AGENTE QUE ORIGINÓ LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL (VER TABLA REFERENCIAL N°1)		37 NÚMERO DE TRABAJADORES QUE ADQUIRIERON ENFERMEDAD OCUPACIONAL		38 NOMBRE DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL		39 ÁREAS DONDE SE ADQUIRIÓ LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL		40 CAUSAS QUE ORIGINARON LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL		41 MEDIDAS CORRECTIVAS A IMPLEMENTAR		42 RESPONSABLE		43 FECHA DE EJECUCIÓN	
		PRIMER SEMESTRE		SEGUNDO SEMESTRE											
44 TABLA REFERENCIAL 1: TIPOS DE AGENTES															
FÍSICO			QUÍMICO			BIOLÓGICO			DISERGONÓMICO			PSICOSOCIALES			
Ruido		F1 Gases		Q1 Virus		B1 Manipulación inadecuada de carga		D1 Hostigamiento psicológico				P1			
Vibración		F2 Vapores		Q2 Bacilos		B2 Diseño de puesto inadecuado		D2 Estrés laboral				P2			
Iluminación		F3 Neblinas		Q3 Bacterias		B3 Posturas inadecuadas		D3 Turno rotativo				P3			
Ventilación		F4 Rocío		Q4 Hongos		B4 Trabajos repetitivos		D4 Falta de comunicación y entrenamiento				P4			
Presión alta o baja		F5 Polvo		Q5 Parásitos		B5 Otros, indicar		D5 Autoritarismo				P5			
Temperatura (Calor o frío)		F6 Humos		Q6 Insectos		B6		Otros, indicar				P6			
Humedad		F7 Líquidos		Q7 Roedores		B7									
Radiación en general		F8 Otros, Indicar		Q8 Otros, indicar		B8									
Otros, indicar		F9													
45 RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACIÓN															
Nombre:				Cargo:				Fecha:		Firma:					
Nombre:				Cargo:				Fecha:		Firma:					

**Anexo P. Registro de constancia de lectura y entrega de resultados de exámenes médicos ocupacionales.**

	<b>REGISTRO DE CONSTANCIA DE LECTURA Y ENTREGA DE RESULTADOS DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES</b>	Código: PSA-SST- 006 Versión: 01 Fecha: 01-10-2021
---	--	--

Fecha de EMO:		N° Registro:	
Responsable del Registro:			

Mediante el presente dejo constancia que el Médico Ocupacional de la empresa **PSA Importaciones S.R.L.**, me ha entregado, informado y explicado los resultados del Examen Médico Ocupacional que se me ha realizado.

Así mismo me comprometo a cumplir con las indicaciones y recomendaciones recibidas por parte del médico ocupacional.

Doy conformidad de lo indicado mediante mi firma:


Apellidos y Nombres:	
DNI N°	
Puesto de trabajo:	
Fecha de entrega:	
Firma de conformidad	

\_\_\_\_\_  
Firma Médico Ocupacional





## Anexo R. Lista de verificación de condiciones de seguridad

	FORMATO		CÓDIGO	
	LISTA DE VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD		PSA-SST-008	
<b>DATOS DEL EMPLEADOR:</b>				
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL				
ÁREA INSPECCIONADA:				
FECHA:				
RESPONSABLES:				
VERIFICACIÓN	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIÓN EN CASO NO APLIQUE	¿QUE ACCIONES CORRECTIVAS SE IMPLEMENTARÁN EN CASO NO CUMPLEN?
	SÍ	NO		
<b>SEÑALIZACIÓN</b>				
1	¿Se ha señalado la obligatoriedad de uso de equipos de protección personal en las áreas que requieren de ésta?			
2	¿Se ha señalado la ubicación de equipos contra incendio y botiquín de primeros auxilios?			
3	¿Se ha señalado las zonas seguras y vías de escape y circulación?			
<b>ORDEN Y LIMPIEZA</b>				
4	¿Las herramientas están en buenas condiciones para el trabajo y tienen lugar para ubicarlas?			
5	¿Los pasillos están seguros y libres de obstrucciones?			
6	¿Los pisos están limpios, secos y sin desperdicios o materiales innecesarios?			
7	¿Existen recipientes para la basura y están ubicados en zonas con ventilación?			
8	¿Las paredes y ventanas están limpias para las operaciones del lugar y sin colgantes innecesarios?			
9	¿Las escaleras están limpias y libres, iluminadas, con pasamanos?			
<b>INSTALACIONES ELÉCTRICAS</b>				
10	¿Los cables se encuentran entubados o con canaletas?			
11	¿Los empalmes son adecuados?			
12	¿Los tomacorrientes están en buenas condiciones?			
13	¿Se encuentran con línea de puesta a tierra (pozo a tierra)?			
14	¿Se cuenta con llaves termo magnéticas?			
<b>PREVENCIÓN DE INCENDIOS</b>				
15	¿Se cuenta con equipos contra incendios (extintores) y en número suficiente?			
16	¿Los equipos contra incendios están operativos?			
17	¿Los trabajadores están capacitados para el uso de los equipos contra incendios?			
18	¿Los materiales están ordenados y clasificados para evitar un incendio?			
<b>SUSTANCIAS QUÍMICAS</b>				
19	¿Los envases están almacenados en lugares ventilados?			
20	¿Los productos de limpieza se usan en lugares ventilados?			
21	¿Los envases de las sustancias químicas en general cuentan con etiquetas o están identificadas?			
<b>EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>				
22	¿Los trabajadores usan equipos de protección personal?			
23	¿Los equipos de protección personal están en buenas condiciones?			
24	¿Se usan correctamente los equipos de protección personal?			
<b>HIGIENE INDUSTRIAL</b>				
25	¿La ventilación natural es adecuada para las tareas que realizan?			
26	¿En caso de tener ventilación artificial, ésta es adecuada para las actividades que se realiza?			
27	¿La iluminación natural es adecuada en los lugares de trabajo?			
28	¿En caso de tener iluminación artificial, es adecuada en los lugares de trabajo?			
29	¿Las luminarias se encuentran en buen estado de conservación?			
<b>PROTECCIÓN DE MAQUINARIAS Y EQUIPO</b>				
	¿Están limpios y libres de materiales innecesarios o colgantes?			
31	¿Las máquinas tienen resguardos correspondientes?			