

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO
DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL EN
LA CIUDAD DE TACNA – PERIODO 2015**

TESIS

PRESENTADA POR:

ING. DIANA IRMA LIPA PORTUGAL

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**TACNA – PERÚ
2017**

Agradecimiento

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me dirige por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo guiando el destino de mi vida.

Dedico esta tesis de manera especial a mis padres, quienes son el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mis bases de responsabilidad y deseo de superación. A mis hermanos, por haberme ofrecido el amor y la calidez de familia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema principal	4
1.2.2 Problemas secundarios	5
1.3 Justificación de la investigación	5
1.3.1 Justificación de la investigación	5
1.4 Objetivos de la investigación	6
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5 Conceptos básicos	7
1.6 Antecedentes de la investigación	10

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1	Prevención de riesgos psicosociales	15
2.1.1	Teorías o modelos	15
2.1.1.1	La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
2.1.1.2	Modelos del Instituto de Salud Pública	16
2.1.1.3	Definición	16
2.1.1.4	Clasificación de los riesgos psicosociales	17
2.1.1.5	Descripción de riesgos psicosociales	24
2.1.1.6	Componentes de los riesgos psicosociales	25
2.2	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional	27
2.2.1	Teorías	27
2.2.1.1	El Sistema de gestión de seguridad y la norma técnica OHSAS 18001	27
2.2.1.2	Seguridad Laboral y salud ocupacional, según la Constitución Política	29
2.2.1.3	Reglamento de la Ley N° 29783	29
2.2.1.4	Definición de gestión de seguridad ocupacional	31
2.2.1.5	Componentes	32
2.2.2	Políticas públicas	41
2.2.2.1	Definición	41
2.2.2.2	Políticas públicas orientadas a mejorar la seguridad Y salud ocupacional	41
2.2.3	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	42
2.2.3.1	Definición	42

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	48
3.1.1	Hipótesis general	48
3.1.2	Hipótesis secundarias	48
3.2	Variables	49
3.2.1	Variable dependiente	49
3.2.2	Variable Independiente	49
3.3	Tipo de Investigación	50
3.4	Diseño de la Investigación	50
3.5	Ámbito de estudio	50
3.6	Población y Muestra	50
3.6.1	Unidades de Estudio	50
3.6.2	Población	50
3.6.3	Muestra	51
3.7	Técnicas e instrumentos	51
3.7.1	Técnicas de Recolección de los Datos	51
3.7.2	Instrumentos para la Recolección de los Datos	51
3.8	Métodos de Análisis de Datos	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1	Descripción del trabajo de campo	56
4.2	Contrastación de la hipótesis	70
4.3	Comprobación de hipótesis (discusión)	80

CAPITULO V**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones 85

5.2 Recomendaciones 86

BIBLIOGRAFÍA 88

INDICE DE TABLAS

Tabla	Descripción	Pág
Tabla 1	Consecuencias del síndrome de Burnout	23
Tabla 2	Consecuencias del estrés	24
Tabla 3	Descripción de riesgos psicosociales	25
Tabla 4	Escala de Alpha de Cronbach	53
Tabla 5	Alpha de Cronbach: gestión de seguridad y salud ocupacional	54
Tabla 6	Prevención de factores de riesgo psicosocial	54
Tabla 7	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	59
Tabla 8	Políticas de seguridad y salud en el trabajo	60
Tabla 9	Planificación	61
Tabla 10	Organización	62
Tabla 11	Control	63
Tabla 12	Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo	64
Tabla 13	Estabilidad en el empleo	65
Tabla 14	Ausentismo por enfermedad	66
Tabla 15	Políticas y actividades preventivas de salud	67
Tabla 16	Carga de trabajo	68
Tabla 17	Reconocimiento en el trabajo	69
Tabla 18	El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.	71

Tabla 19	Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.	73
Tabla 20	La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.	75
Tabla 21	La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.	77
Tabla 22	El Control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.	79

INDICE DE FIGURAS

Figura	Descripción	Pág
Figura 1	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	59
Figura 2	Políticas de seguridad y salud en el trabajo	60
Figura 3	Planificación	61
Figura 4	Organización	62
Figura 5	Control	63
Figura 6	Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo	64
Figura 7	Estabilidad en el empleo	65
Figura 8	Ausentismo por enfermedad	66
Figura 9	Políticas y actividades preventivas de salud	67
Figura 10	Carga de trabajo	68
Figura 11	Reconocimiento en el trabajo	69

RESUMEN

Esta investigación de campo en el área de Políticas públicas tuvo como:

Objetivo: Determinar si el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

Diseño: Descriptivo, no experimental y transeccional.

El tipo de Investigación es de tipo básica. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-Periodo, 2015, siendo la totalidad de 18 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,720.

Palabras clave: Sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional, riesgos psicosociales, prevención, políticas, planificación, organización, control.

ABSTRACT

This research aimed to determine if the occupational health and safety management system affects the prevention of psychosocial risk factors in the workers of the liaison office of the Ministry of development and social inclusion in the city of Tacna-period 2015.

The type of Investigation is of basic type. The research design is non-experimental and transectional. The sample consisted of workers from the liaison office of the Ministry of Development and Social Inclusion in the city of

Tacna-Period, 2015, being a total of 18. The instrument used was the questionnaire.

The results determined that the occupational health and safety management system affects the prevention of psychosocial risks in the workers of the liaison office of the Ministry of Development and Social Inclusion in the city of Tacna - period 2015, according to the statistical test Coefficient of Spearman Rho is 0.720.

Key words: Safety management system, occupational health, prevention, psychosocial risks, policies, planning, organization, control.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar de qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

En Perú, existen condiciones de trabajo precarizadas para millones de trabajadores y trabajadoras en el país. Más del 50% de la PEA y se encuentra en el sector de la economía informal bajo condiciones precarias lo que implica un desafío mayor para el sector público, pero, asimismo, para los trabajadores y sus organizaciones que la representan (INEI, 2014). Así como también las instituciones públicas no le dan la debida importancia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, a pesar de las normas emitidas, como el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto supremo N° 005-2012-TR, que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Cabe referir que, en el ámbito laboral, en las últimas décadas y debido en gran parte a las incesantes transformaciones en las organizaciones y el aumento de empresas del sector servicios, ha facilitado que muchos problemas de origen psicosocial que actualmente son notorias, y que en los últimos años se denominan riesgos emergentes. Por lo que se deduce, que diversas instituciones no previenen en gran medida los riesgos psicosociales en los trabajadores. Por tal motivo, se desarrolló el presente estudio, en la que se considera los siguientes capítulos:

El Capítulo I trata sobre el problema que involucra el planteamiento y la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos de la investigación. Así como los antecedentes de la investigación.

El capítulo II considera el fundamento teórico científico de las variables de estudio.

El capítulo III considera el marco metodológico que involucra la hipótesis general y específicos. Así como el tipo y diseño de investigación, ámbito de estudio, y la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV considera los resultados, la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de los resultados. La presentación de los resultados, la prueba estadística, la comprobación de hipótesis (discusión).

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, es tema crucial para el éxito organizacional, debido a que siendo el capital humano lo más importante en un ente, se le debe cuidar y promover la seguridad y salud ocupacional, sobre todo cuando puedan ser susceptibles de sujetos a riesgos psicosociales.

En Perú, de acuerdo a la evidencia empírica, se refleja que no se aplican de forma eficaz las políticas de seguridad y salud ocupacional, en los diferentes entes públicos, así como pareciera que no desarrollan una óptima planificación al respecto, así como también la organización y control, lo que hace que no se prevenga los riesgos psicosociales.

Por su parte, Torres (2005) sostiene que el costo anual estimado de los accidentes y enfermedades ocupacionales psicosociales en el Perú está entre el 1% al 5% del PBI que es de US\$ 130,000 millones. Es decir, entre 1,300 y 6,500 millones de dólares anuales. Se necesita información, sobre todo las que puedan proporcionar quienes están a cargo de remediar esta situación, con el fin de dilucidar qué medidas preventivas se necesitan. Esta información debe ser suficientemente amplia y, por encima de todo, exacta. Según las estimaciones de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se producen alrededor de 1,2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 250 millones de accidentes laborales y 160 millones de enfermedades ocupacionales en todo el mundo.

En esa misma línea temática, según la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados a nivel nacional; a nivel regional, así como, siendo miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud ocupacional, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos psicosociales y vigilar su cumplimiento; en la que se indica, además, que el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan. Sin embargo, en las entidades gubernamentales de la ciudad de Tacna, no existen muy buenas condiciones laborales que aseguren el control de los riesgos psicosociales, mediante el desarrollo de una cultura de prevención eficaz; en la que se efectúe una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo, es así que específicamente en la Oficina descentralizada del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Tacna, pareciera que no hay una óptima prevención de riesgos psicosociales, debido a un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional poco adecuada, ya que las políticas, la organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, son poco eficaces, así como no desarrollan una óptima planificación, organización y control al respecto.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?

1.2.2 Problemas secundarios

- a) ¿Cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?.
- b) ¿En qué medida la planificación en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.
- c) ¿De qué forma la organización en seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?.
- d) ¿Cómo el control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?.

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica, debido a que permitirá comprender cómo se desarrolla el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y en qué medida incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores; por lo que además, se evidenciará cómo se desarrollan las políticas de la seguridad ocupacional. Asimismo, se justifica, porque permitirá proponer soluciones, mediante planes o programas de acción. Adicionalmente, beneficiará en alguna medida a los servidores y/o funcionarios, en su bienestar psicológico,

pues se promoverá que fortalezcan su cultura de salud ocupacional, y así poder desenvolverse en trabajos seguros y saludables al brindar un marco que permite al ente identificar y controlar los riesgos Psicosociales, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar la gestión actual. Es vital enfatizar que el objetivo principal de la salud ocupacional es el de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en un ente.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.
- b) Determinar en qué medida la planificación en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.
- c) Determinar de qué forma la organización en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

- d) Determinar cómo el control del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

1.5 Conceptos Básicos

Comité de seguridad y salud

Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los empleadores que fue establecido y desempeña sus funciones a nivel de la organización de conformidad con la legislación y la práctica.

Control

Es un mecanismo preventivo y correctivo adoptado por la administración de una dependencia o entidad que permite la oportuna detección y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el curso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las acciones, con el propósito de procurar el cumplimiento de la normatividad que las rige, y las estrategias, políticas, objetivos, metas y asignación de recursos.

Enfermedad profesional

Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición de uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo generalmente de inicio y progreso insidioso.

Evaluación de los riesgos:

Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

Actividad básica en materia preventiva que, en cumplimiento del deber de protección, que incumbe al empresario, consiste en que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en dicha materia, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

Incidente

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, sin que nadie sufra lesiones corporales.

Institución competente

Un ministerio u otro organismo responsable encargado de formular una política nacional y establecer un marco nacional para los sistemas de gestión de la SST en las organizaciones, así como de señalar orientaciones pertinentes. Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Identificación de peligro

Un proceso de reconocer que un peligro existe y definir sus características.

Ley

Es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción

Lugar de trabajo

Área física a la que los trabajadores han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de un empleador.

Mejora continua: Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Organización

Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.

Planificación

Es un proceso mediante el cual las personas establecen una serie de pasos y parámetros a seguir antes del inicio de un proyecto, con el fin de obtener los mejores resultados posibles

Programa de gestión de la prevención de riesgos laborales

Descripción documentada para alcanzar los objetivos y metas en materia de prevención de riesgos laborales.

Política Pública

Las políticas públicas son los proyectos/actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración pública con fines de satisfacer las necesidades de una sociedad

Protección colectiva

Conjunto de sistemas o medidas cuya implantación tiene por objeto preservar la integridad y la salud de un grupo o de todos los trabajadores

(dispositivos de seguridad, plataformas, redes, diferenciales, señalización de los riesgos.)

Peligro

Situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Riesgos

Evaluación de un evento peligroso asociado con su probabilidad de ocurrencia y sus consecuencias.

Seguridad y Salud Ocupacional

Condiciones y factores que afectan el bienestar de los empleados, contratistas, visitas y de cualquier otra persona en el lugar de trabajo

1.6 Antecedentes de la investigación

1.6.1 Antecedentes internacionales

Gonzáles (2009). *“Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, Bajo los Requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la Empresa Wilcos S.A.”*, de la Universidad Javeriana - Colombia. El autor concluye en lo siguiente:

- A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se evidenció que las empresas no cumplen a cabalidad con los requisitos que indica la norma, dado que solo cumple con el 8.33 % de la planificación y el 14.28 % de la implementación y operación del sistema de gestión, todo ello debido a que insuficiente compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de seguridad y salud ocupacional. Presenta insuficientes procedimientos para la

identificación de riesgos, y de documentación relacionada con las tareas de seguridad y salud ocupacional.

Se determinó que los trabajadores no utilizan elementos de protección de personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación, cuyo fin es sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos.

- Para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, la gerencia debe demostrar un gran compromiso, con la implementación de métodos de control. Asimismo, los trabajadores toman la iniciativa de participar en el plan de emergencia establecido en la organización.

Molano & Arévalo (2013). *“De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales”*, de la Universidad Nacional de Colombia – Colombia. Los autores concluyeron en lo siguiente:

- La dirección debe ser responsable de la gestión de riesgos que se configura, con respecto a la toma de decisiones, los proyectos en desarrollo, la planificación estratégica, valores corporativos y las políticas.
- Un programa eficaz de gestión del riesgo se encuentra fortalecido con una conducta sólida, basada en valores y con una cultura de prevención de riesgos.
- Debe ser documentada toda la gestión de seguridad y salud ocupacional a nivel superior que conjugue con la gestión estratégica del ente.

Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013), desarrollaron el trabajo de investigación denominado “*Salud Laboral Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales (2013)*”, de la Revista Española de Salud Pública, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid - España. Los autores concluyeron que, la salud laboral en el ente está sujeta a fuerzas que van más allá de la relación inmediata entre un factor de riesgo en el ambiente de trabajo y una respuesta biológica, e incluye determinantes “macro” como son los cambios económicos globales.

Lascano (2014). “*Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la legislación ecuatoriano caso de aplicación en la empresa PORTTRANS*” – Sucursal Quito”, de la Escuela Politécnica Nacional – Ecuador. El autor concluye en lo siguiente:

- La Gestión Administrativa no cumple con las normas y políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, lo que se observa que la gerencia no tiene suficiente compromiso con las acciones que deben tomarse sobre este tema, plasmado en la gestión de seguridad, teniendo apenas un porcentaje de desempeño del 23 % Si bien es cierto han cumplido con los programas de capacitación y adiestramiento del personal sobre los factores de riesgo, en un 92 %, pero no son tan convenientes.

1.6.2 Antecedentes nacionales

Gamboa (2011) en su Tesis “*Implementación de la función prevención de riesgos en la gestión de una empresa de servicios gráficos*”, de la Universidad de Piura (Tesis de grado). El autor concluye que, en el marco legal nacional nuevo, que rige la labor con respecto a la prevención, obliga a los entes a basar su labor preventiva en un sistema de gestión integrado, es decir, a los sistemas de calidad y medio ambiente.

Para Terán (2012) en su tesis “*Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*”, (Tesis de grado) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor concluye en lo siguiente:

- Todo ente debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que facilite la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros.
- Se necesita con carácter de urgente, el desarrollo e implementación de sistemas de certificación en un sistema de seguridad y salud ocupacional con un alcance integral, mediante la norma OHSAS 18001, que contienen estándares internacionales al respecto.
- Se debe promover una cultura de sensibilización, de programas de capacitación a los empleados del ente, siendo de gran importancia de su participación en todas las tareas de seguridad y la salud ocupacional, y que se optimice las condiciones de trabajo de ellos mismos.

Raffo, Ráez y Cachay (2013), desarrollaron el trabajo de investigación denominado: “*Riesgos psicosociales*”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Los autores concluyen en lo siguiente:

- Los factores psicosociales están identificados, como también los riesgos psicosociales por toda la comunidad en Prevención de Riesgos Laborales o PRL.
- El personal de las organizaciones deben identificar con las normas y evaluar si las leyes de Seguridad y salud ocupacional se cumplen a cabalidad, y dar el ejemplo permanente para el fortalecimiento de la cultura de prevención.

Según Coral (2014) en su tesis “*Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*” (Tesis de grado) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor concluye que, por más que la organización cuente con ambiente y medios seguros, si los trabajadores no son conscientes de la importancia de la seguridad y salud ocupacional, no podrá optimizar el éxito de seguridad laboral. Por tanto, quien debe dar el ejemplo son los que se encuentran en el ápice estratégico, es decir, las autoridades y/o directivos.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 Prevención de riesgos psicosociales

2.1.1 Teorías o modelos

2.1.1.1 La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2011), en el Principio I: Principio de Prevención, indica que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de las condiciones y los medios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, el empleador debe considerar factores sociales, laborales y biológicos.

La Ley de SST tiene como promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los dueños de las empresas o directivos de entes públicos, el rol de control y fiscalización del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

El artículo 56, **Exposición en zonas de riesgo** declara que el empleador prevé que la exposición a los agentes psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no causen daños a la salud de los trabajadores.

2.1.1.2 Modelo del Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud – Chile

Los expertos Caroca y Parra (2002), sostienen que el Riesgo Psicosocial afecta el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, los factores psicosociales del trabajo están presentes en todos los ambientes laborales, en tanto existen una organización del trabajo y una relación laboral, con su propia cultura del trabajo. Las formas que adoptan la relación laboral y cómo se organiza el trabajo, pueden influenciar favorablemente a la salud de las personas o ser un factor de riesgo. Los riesgos son los factores que son visibles en la dimensión de la salud mental, conductas preventivas, sistema músculo esquelético, resultados productivos y salud cardiovascular. El Riesgo Psicosocial es una agrupación de condiciones relacionadas con la organización y con los procedimientos, contenido de las tareas, y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores. Si los riesgos se mantienen en el tiempo, es probable que se incremente que los trabajadores puedan experimentar una tensión psíquica, que puede reducir su productividad y su rendimiento, lo que una vez acumulada residualmente, será el inicio de los trastornos o problemas de salud. Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo se incluyen: la carga de trabajo (cantidad, complejidad, las presiones de tiempo), las disfunciones de rol (conflicto, la ambigüedad), la falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), las perspectivas de carrera (promoción, la precariedad, la degradación), las relaciones con los demás (el acoso, el apoyo social, el reconocimiento), el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad) y la interacción de conciliación trabajo – vida.

2.1.1.3 Definición

La prevención es la agrupación de actos y medidas que se activan para reducir la aparición de los riesgos ligados a enfermedades

o a ciertos comportamientos nocivos para la salud, como los riesgos psicosociales.

Para la O.I.T. (1986) los riesgos psicosociales son las interacciones entre el contenido, el ente y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y las necesidades de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían tener un impacto en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.

Por su parte, Raffo, Ráez & Cachay (2013), los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que están presentes en el entorno laboral y que pueden afectar psicológicamente a la salud del trabajador, como al desempeño de su labor, son aquellas variables que estando presentes en el área cognitiva, afectiva o conductual de la persona, que influyen en una conducta de riesgo para sí mismo y que podría afectar la actividad laboral de los demás. Como ejemplo se cita algunos ejemplos: estrés, síndrome del agotamiento laboral o burnout, acoso laboral o mobbing, adicción al trabajo, insatisfacción laboral, acoso sexual, drogodependencia y violencia labor.

2.1.1.4 Clasificación de los riesgos psicosociales

A). Acoso moral en el trabajo (*mobbing*)

a.1 Definición:

De acuerdo a Piñuel y otros (2001) se presenta el acoso moral o *mobbing* cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, es decir, que al menos una vez una semana y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las víctimas

un daño psicológico y físico que, frecuentemente conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral.

Leymann describe las diversas formas de acosar, estableciendo un protocolo con 45 ítems, que agrupó en 5 modalidades básicas según actitudes y comportamientos del acosador:

- Las relacionadas con imposibilitar la comunicación adecuada de la víctima con los demás, incluido el propio acosador. Ejemplos serían: ataques verbales, interrumpirle cuando habla, amenazas, ignorarle, etc.
- Actividades relacionadas con evitarle al acosado contacto social. Por ejemplo, aislarle en un lugar de trabajo sin compañeros, prohibir a los compañeros hablar con él, etc.
- Las orientadas a desacreditar a la víctima o impedirle conservar su reputación laboral, por ejemplo: ridiculizarle, atacar sus creencias, etc.
- Actividades dirigidas a minimizar la ocupación de la víctima y su empleabilidad a través de la desacreditación profesional, por ejemplo: pedirle tareas absurdas, asignarle tareas muy inferiores a su categoría profesional, etc.
- Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: agresiones físicas, se le ocasionan gastos, etc.
- Posteriormente, se han ido identificando más conductas que se han clasificado dentro del fenómeno del *mobbing*. Así, González de Rivera ha desarrollado el protocolo LIPT-60 como instrumento validado para examinar las conductas en el mundo del trabajo.
- Esta prueba evalúa tanto el número de estrategias de acoso utilizadas como la intensidad global de acoso, estimando el efecto que dichas estrategias tienen sobre el sujeto. También el índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico

experimentado. Cuantifica la frecuencia y la intensidad de las conductas de acoso sufridas.

a.2 Consecuencias psicopatológicas

Trastornos del sueño:

Conciliación, mantenimiento y despertar temprano. Alteraciones del sistema nervioso autónomo: palpitaciones, sudoración, sensación de falta de aire, sequedad de boca.

Alteraciones cognitivas:

Dificultades de concentración, pérdida de memoria, fallos de atención, infravaloración del concepto de sí mismo, distorsión de pensamientos.

Síntomas psicosomáticos:

Vómitos, mareos, falta de apetito, diarreas, llanto fácil, pesadillas, etc. Síntomas de estrés crónico: dolor de nuca, dolores dorsales y lumbares, musculares. Todo ello, además, hace más probable la accidentabilidad laboral.

a.3 Consecuencias para la empresa

Peor rendimiento en el desempeño de trabajo de la persona acosada.

Aumento de absentismo: bajas, salidas a los médicos, etc., asimismo, al enrarecimiento del clima laboral, mayor probabilidad de siniestralidad y pérdida de imagen en detrimento de la competitividad productiva.

B. Violencia en el trabajo

b.1 Definición

Según el Manual de Riesgos psicosociales en el mundo laboral (2016) la violencia en el trabajo abarca muchas actitudes y comportamientos diversos, y también que no todos ellos, aunque sucedan en el lugar de trabajo, son resultado directo de la actividad laboral. Algunos sucesos violentos pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo, pero la relación laboral es la causa (dos compañeros que se peleen en la calle, por ejemplo).

La O.M.S. refiere que la violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga bastantes probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Asimismo, la Comisión Europea refiere que son los sucesos en los que el personal está afectada por abusos, amenazas o ataques en circunstancias que tengan relación con su trabajo, que incluya los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, tácitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

La gran diversidad de modalidades violentas abarca: violaciones, abuso sexual, homicidios, en sus heterogéneas formas, agresiones físicas como patadas, puñetazos, mordiscos, etc. coacciones, amenazas, apodos ofensivos, etc.

b.2. Tipos de violencia laboral

Una de las clasificaciones más comunicadas sobre los tipos de violencia en el trabajo es la elaborada por la California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA). Esta clasificación divide a los sucesos violentos en tres grupos en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas.

Violencia Tipo I

La característica principal de este tipo es que la persona que agrede no tiene relación ni laboral ni legítima con la víctima. Los sucesos más frecuentes son los robos que se perpetran en el lugar de trabajo, como en bancos, etc.). Suelen ser las conductas más violentas y con las terribles consecuencias para la víctima.

Violencia Tipo II

En estos casos existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio brindado por el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un paciente, un cliente, un consumidor). Regularmente, estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio (como seguridad pública, conductores autobús, personal sanitario, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados).

En este tipo lo más usual son agresiones físicas con consecuencias más leves, con abusos verbales y amenazas. Surgen del contacto habitual entre trabajadores y usuario. Generan un alto nivel de estrés en los trabajadores, ya que no está siempre en su mano que los usuarios estén satisfechos con el servicio que se les presta o que ya no lo es y el trabajador-víctima. Otro caso es aquel en el que existe una relación personal entre ambos sujetos (pariente, amigos, cónyuge, ex-cónyuge,).

Violencia tipo III

Lo más habitual en el tipo III es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo.

Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, o hacer

uno mismo ajuste de cuentas. De acuerdo Alberto Chartzman, en lo referente a la Violencia psicológica, en los últimos años se han conocido nuevos antecedentes que demuestran los efectos y daños, producto de la violencia que no es física, que se acostumbra a llamarse "violencia psicológica".

En esta quedan comprendidos los siguientes comportamientos:

C. Burnout

c1) Definición

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee fundamentales consecuencias (percibidas)". (Quiceno & Vinaccia (2007).

c2) Origen

El concepto de *burnout* fue mencionado por primera vez por Freudenberger (1974) para describir el estado físico y mental que observó entre jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación de drogas. Muchos de ellos se sintieron cansados, después de un año, se irritaban con facilidad, había desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y tendían a evitarlos.

Pero quizá, de todos los autores que han tratado y clasificado este síndrome, sea Maslach, la autora que lo dio a conocer en el ámbito de la Psicología, y desde entonces el término *burnout* se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales.

c3) Consecuencias del síndrome de Burnout

El síndrome de *burnout* puede tener resultados muy negativos tanto para el sujeto que lo padece como para la organización en la que desempeña su rol profesional.

Tabla 1
Consecuencias del síndrome de Burnout

Consecuencias	Contenido
Para el sujeto	Puede afectar a su salud física y/o mental, dando lugar a alteraciones psicosomáticas (por ejemplo, alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis, úlcera, insomnio, mareos, etc.) o incluso estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.
Para la organización	Para la organización: puede dar lugar a un grave deterioro del rendimiento profesional del sujeto, y por tanto deterioro de la calidad asistencial o del servicio, absentismo laboral, rotaciones excesivas, incluso el abandono del puesto de trabajo; lo que va a repercutir en toda la organización.
Dimensiones	Cansancio físico y/o psíquico. Agotamiento, desgaste profesional. Despersonalización (cinismo, robotización). Falta de realización personal en el trabajo (baja eficacia profesional).
Consecuencias posibles	Desmotivación, negativismo, pasividad, pasotismo, indiferencia. Muchos errores, indecisión. Consumo abusivo de alcohol, de fármacos, de drogas. Absentismo, bajas laborales, mayor probabilidad de accidentes. Descenso del rendimiento, retrasos horarios. Trabajo de poca calidad, incumplimiento de tareas. Insatisfacción laboral.

Fuente: (Quiceno & Vinaccia (2007).

D). Estrés Laboral

d1. Definición

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas). (Bernaldo de Quirós-Aragón & Labrador-Encinas, 2007).

d.2 Consecuencias del estrés

Tabla 2
Consecuencias del estrés

Consecuencias	Contenido
Físicas	El estrés puede afectar al corazón, sanguíneos, los vasos sanguíneos y los riñones, incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. En realidad, todas ellas se dice que son psicósomáticas.
Psicológicas	El estrés puede provocar una serie de alteraciones en el funcionamiento del sistema nervioso central, pudiendo afectar al cerebro. Algunas alteraciones que se pueden observar son: sensación de confusión, peor atención, mal humor, incapacidad para tomar decisiones, preocupación excesiva, incapacidad para concentrarse, posibilidad de abuso de tabaco, alcohol o fármacos. Todos estos síntomas a su vez pueden formar trastornos como: trastornos del sueño, ansiedad, miedos, fobias, depresión, intentos de suicidio, etc.
Conductuales	Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, explosiones emocionales, falta de apetito, risa nerviosa, etc.
Sociales	Afecta directamente a las personas que están al lado: familiares, compañeros de trabajo, amigos, etc.; no siendo igual, por otra parte, en todas las fases del proceso.

Fuente: elaboración propia extraído de Olmedo (2009)

2.1.1.5 Descripción de riesgos psicosociales

De acuerdo al Manual del Riesgo psicosociales en mundo laboral (2016) la descripción de los riesgos psicosociales considera lo siguiente:

Tabla 3
Descripción de riesgos psicosociales

Riesgos psicosociales	Contenido
Trabajo a turnos y nocturno	Trabajo a turnos y nocturnos. Definición.
	Consideraciones
	Consecuencias del trabajo a turnos
Estresores relacionados con el contenido de la tarea	Carga mental de trabajo
	Sobrecarga
	Subcarga
	Características individuales que influyen en la carga mental
	Factores sociales que influyen
	Indicadores de fatiga mental
	Control sobre la tarea
Ambigüedad y conflicto del rol	El rol
	Conflictos de rol y ambigüedad de rol
Estilos de mando	Estilos de mando y clases
Relaciones interpersonales	Relaciones con superiores
	Relaciones entre compañeros
	Relaciones con los subordinados
	Relaciones con usuarios y clientes
	Apoyo social

Fuente: Manual del Riesgo psicosociales en mundo laboral (s/f).

2.1.1.6 Componentes de los riesgos psicosociales

a) Estabilidad en el empleo

Trata de evaluar el respeto al trabajador, en cuanto a la modalidad de los contratos, o la condición del trabajador, si es contratado, o estable. Y si es contratado bajo qué modalidad se encuentra, así como si se ha suscitado algún despido en forma regular

en los últimos años, y el ente ha ejecutado la reducción de personal de manera no programada y frecuente (Caroca y Parra, 2012).

b) Ausentismo por enfermedad

Trata de evaluar si la organización posee un registro forma de ausencias por enfermedad de los trabajadores, si se conoce las principales causas de las ausencias por enfermedad. Si se ha ejecutado estudios o diagnósticos en relación a las causas más fundamentales de ausentismo (Caroca y Parra, 2012).

c) Políticas y actividades preventivas de la salud y bienestar en el trabajo

Trata de evaluar si el ente posee un Reglamento de higiene y seguridad, si cumple con las obligaciones básicas de gestión de seguridad y salud ocupacional, si se ejecuta un programa regular de información de los riesgos del trabajo, si existe un programa escrito para la prevención de riesgos psicosociales (Caroca y Parra, 2012).

d) Carga de trabajo

Trata de evaluar si la organización existe un programa de evaluación de los riesgos en la organización, si se realiza evaluaciones de la carga física de trabajo o que están sometida los trabajadores. Si se desarrolla evaluaciones de acuerdo a la carga mental de trabajo que están sometidas los trabajadores, si existentes evaluaciones de los factores físicos y ambientales, por ejemplo, de frío, calor, humedad y ruido(Caroca y Parra, 2012).

e) Reconocimiento en el trabajo

Trata de evaluar si en la organización existe una política escrita de reconocimiento en el trabajo, si se aplica regularmente las medidas de reconocimiento, si las acciones de reconocimiento quedan registradas en la hoja de vida, si las personas reciben recompensas

materiales en reconocimiento a sus aportes o desempeño (Caroca y Parra, 2012).

2.2 Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional

2.2.1 Teorías

2.2.1.1 El Sistema de gestión de seguridad y la norma técnica OHSAS 18001

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, forma parte del sistema de gestión de una organización, por lo que es una agrupación de componentes interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones indispensables para conseguir los referidos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de adecuadas condiciones laborales a los trabajadores, optimizando de esta manera la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de los entes en el mercado (CGTP, 2003).

De acuerdo, a Velásquez (2011), la Organización Internacional del Trabajo, hace mención a las directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y considera lo siguiente:

- Al evaluar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se puede referirnos a tres criterios, los cuales están relacionados con la calidad y productividad:
- Efectividad de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional cumple con los objetivos propuestos en el periodo evaluado relacionados con la prevención

de accidentes y enfermedades y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- Eficiencia de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional emplea los recursos asignados y estos se revierten en la reducción eliminación de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Eficacia de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional logra con su desempeño satisfacer las expectativas de sus clientes.

Cabe precisar que las normas OHSAS 18000 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) son una serie de estándares voluntarios internacionales aplicados a la gestión de seguridad y salud ocupacional; que comprende dos partes, 18001 y 18002, que tienen como base para su elaboración las normas BS 8800 de la British Standard.

Se pueden aplicar a cualquier sistema de salud y seguridad ocupacional. Las normas OHSAS 18000 no exigen requisitos para su aplicación, han sido elaboradas para que las apliquen los entes de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural.

Se identifican los siguientes documentos:

- OHSAS 18001:2007: Especificaciones para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- OHSAS 18002:2008: Directrices para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

La serie de normas OHSAS 18000 están planteadas como un sistema que establece una serie de requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, habilitando a una organización para formular una política y objetivos específicos

asociados al tema, considerando requisitos legales aplicables e información sobre los riesgos inherentes a sus actividades.

Estas normas buscan, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar el mejoramiento continuo de los factores que afectan negativamente la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

2.2.1.2 Seguridad laboral y salud ocupacional, según la Constitución Política

a) La Constitución Política de 1979 (Art. N° 47)

A fin de prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores, el Estado tiene la responsabilidad de legislar sobre seguridad e higiene en el trabajo.

b) La actual Constitución Política (1993)

No establece en forma explícita esta responsabilidad. Sin embargo, existen elementos en la Constitución vigente que obligan al Estado asumir responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, existen convenios internacionales del trabajo que refuerzan la legislación nacional, los mismos que, al haber sido ratificados por el Gobierno peruano, constituyen parte del derecho interno y por tanto son de obligado cumplimiento por parte del Estado y los ciudadanos del país. Como referencia, se puede señalar que, de los aproximadamente treinta convenios adoptados por la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Perú ha ratificado siete, uno de los cuales es el Convenio N° 62, sobre prescripciones de seguridad en la edificación, del año de 1937.

2.2.1.3 Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

El Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de

prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Al respecto, se puede asumir que las diferentes instituciones públicas y privadas, no tienen suficiente conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud.

El 29 de setiembre de 2005 se publica en el Diario Oficial. EL Peruano El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo No 009-2005-TR, el cual es modificado en ciertos artículos mediante Decreto Supremo No 007-2007-TR de fecha 06 de abril de 2007 y Decreto Supremo No 008-2010-TR de fecha 02 de setiembre de 2010.

Pero es con la publicación de la Ley No 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el diario oficial El Peruano de fecha 20 de agosto de 2011, que su ámbito de aplicación se extiende a los trabajadores y funcionarios del sector público, asimismo se establece las responsabilidades en caso de incumplimiento hasta con pena privativa de la libertad mediante la incorporación en esta Ley del Art.168-A al Código Penal.

Revisando referencias bibliográficas relacionadas a la presente investigación se encontraron los siguientes trabajos:

El Ministerio de Salud a través del presente Documento Técnico proporciona la orientación a las empresas, instituciones públicas para que desarrollen la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores incluye, instrumentos y métodos de trabajo, y modelos de buenas prácticas destinados a la protección de la salud de los trabajadores, señalando que un gran porcentaje de la población trabajadora de los diversos sectores económicos, ya sean públicos o privados, por las condiciones inseguras

e insalubres en las que realizan su labor se halla expuesta a diversos factores de riesgos ocupacionales, los que generan accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas al trabajo, los mismos que están incluidos en la información de las enfermedades transmisibles pero sobre todo de las enfermedades no transmisibles, según los resultados de la Carga de Enfermedad y Lesiones en el Perú, informando sobre la mortalidad, incidencia, duración de la enfermedad, discapacidad y años de vida saludables perdidos.

2.2.1.4 Definición de gestión de seguridad ocupacional

La gestión de seguridad ocupacional hace referencia a las políticas, planificación y control, en cuanto la agrupación de normas y métodos que se encuentran orientados a reducir el nivel de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales del trabajador, dentro y fuera de su ambiente laboral; ya que esto resulta en un factor negativo, ya que genera un gran ausentismo, así como una disminución en la productividad de la empresa, provocando además pérdidas considerables por daños personales, así como de equipos o materiales. Por tal motivo se considera trascendental crear una conciencia de prevención.

Asimismo, la Gestión de Salud y Seguridad ocupacional en el Trabajo (GSST) es la dirección planificada (Grupo Ad Hoc Europeo, 1999), para la gestión de forma organizada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todo tipo de empresa.

Al respecto, Favaro & Drais (2007), quienes afirman que es un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios buscando mejora continua en los resultados de un ente en materia de salud y seguridad en el trabajo, ellos consideran ésta definición menos general en comparación con la que sugiere la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) y que también citan los autores como la agrupación de elementos interdependientes orientados a implantar a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos. Al respecto, se deduce que la gestión de seguridad y salud ocupacional, en Perú, todavía está en forma incipiente; sin embargo, se hace primordial que se desarrolle permanentes sensibilización al respecto.

2.2.1.5 Componentes

A) Organización de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 26 (2012). El empleador está obligado a: Determinar y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. Además, Para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo, brindar los recursos adecuados. Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente. Implantar, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables. Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el art.18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador. Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Garantizar la adopción de

medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 27 (2012). El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del art. 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. En la actualización periódica de los conocimientos. En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan. La formación debe estar centrada:

En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan. En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 29 (2012), los programas de capacitación deben:

Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo, ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia. Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados. y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia. Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos. Ser

evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos. Contar con materiales y documentos idóneos. Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento Art. 30.- En el caso del inciso c) del art. 35 de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador sepa de forma irrefutable los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador. Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.

Por tanto, se deduce que los programas de capacitación son primordiales, pero se debe cumplir con el reglamento de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, las autoridades y/o directivos deben comprometerse a que se concreten las acciones de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 32 (2012), la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente: El mapa de riesgo. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, la política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, la identificación de peligros, evaluación

de riesgos y sus medidas de control. La planificación de la actividad preventiva.

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art.33 (2012), los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son: Registro de exámenes médicos ocupacionales, asimismo, registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, y registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. Y el registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, se deduce que actualmente, como la mayoría de las empresas, no le dan la debida importancia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que las empresas, no implementan acciones efectivas sobre tan importante aspecto, que garantiza la salud laboral de los trabajadores.

- Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 37, 2012, el empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para: Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. Así como recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Y garantizar que las sugerencias de los trabajadores de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciben y atiendan en forma oportuna y adecuada.

B) Planificación, desarrollo y aplicación

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 79 (2012), la planificación debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya: A fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A que se cumpla, por lo menos las disposiciones legales vigentes. A que se mejore en forma permanente los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 83, (2012), el empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo: Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia. Asimismo, ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros del ente, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta. Además, avalar la información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. Adicionalmente, ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

Por tanto, se determina que el empleador debe dar prioridad a la seguridad y salud en el trabajo, y debe dar facilidades de recursos y brindar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos suficientes.

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 84 (2012), el empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:

- a) Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.
- b) Se identifiquen, evalúen e incluyan en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.
- c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

Por tanto, se deduce que, si los empleadores no cuentan con procedimientos adecuados de gestión de seguridad y salud ocupacional, difícilmente podrán reducir o prevenir los riesgos psicosociales.

C. Control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art.85 (2012), el empleador debe elaborar, establecer y revisar constantemente procedimientos para medir, supervisar, y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe determinar en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que se determina que es importante el control permanente sobre los procesos que gradualmente se van desarrollando, por el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 86 (2012) el empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:

- a) Basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 87 (2012), la supervisión y la medición de los resultados deben:

- a) Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.
- b) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.
- d) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.

Al respecto, es evidente que los resultados de todo trabajo, el empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a los requerimientos de las

instituciones u organizaciones, por lo que se hace vital la importancia del control activo de los resultados; de lo contrario, no se podría lograr el éxito en seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 88 (2012), la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, dolencias, lesiones, y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada. El empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes, deben ejecutar las investigaciones.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 85 (2012), el empleador debe elaborar, establecer y revisar permanentemente procedimientos para medir, supervisar, y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en lo concerniente de la supervisión. Las selecciones de indicadores de eficiencia deben adaptarse al tamaño de la institución, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 86 (2012), el empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben: a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua, deben fortalecer el proceso de evaluación de la organización. Es necesario que se fundamente en los peligros y riesgos que se hayan identificado en el ente, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 87 (2012), la supervisión y la medición de los resultados deben: Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales. Asimismo, Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Servir de fundamento para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces. Por tanto, se determina que la prevención, son la agrupación de actividades para reducir los riesgos, en mejora de la seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 88 (2012), la investigación del origen y causas subyacentes de los dolencias, lesiones, incidentes, y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada.

Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes. Por tanto, se deduce que el empleador, para determinar el origen o causas de los problemas de salud que puedan tener los trabajadores, debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sólido, y con la totalidad de la documentación.

2.2.2 Políticas públicas

2.2.2.1 Definición

De acuerdo a Bejar (2004), las políticas son declaraciones generales que dan pauta a la toma de decisiones de los actores de una entidad. Estas declaraciones son manifestadas en documentos y las interpretaciones en las conductas. Las acciones del Estado son orientadas por una política pública social que coadyuva en cierta forma a la solución de problemas.

Por otro lado, de acuerdo a Rojas (2010), las políticas sociales son la agrupación de objetivos decisiones y acciones que ejecuta un gobierno para dar solución a escollos que, en un determinado momento se consideran muy importantes y cruciales para el éxito de la nación, sea por parte de los ciudadanos o del propio gobierno; los que le dan precisión, permanencia y continuidad a las políticas son las leyes y más aún los reglamentos, y son los recursos económicos los que aseguran su eficacia.

2.2.2.2 Políticas públicas orientadas a mejorar la seguridad y salud ocupacional

Está plasmada en la regulación y la normatividad, como la Ley N° 29783 el Decreto Supremo 005-2012 cuyo deseo crucial es promover y proteger la salud de los trabajadores, con la garantía de una óptima gestión en seguridad y salud en los ambientes laborales en las diversas actividades económicas. Así como la vigilancia de factores de riesgo ocupacionales, y el fortalecimiento de capacidades a las organizaciones.

2.2.3 Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

2.2.3.1 Definición

El MIDIS es un Organismo de Poder Ejecutivo, que tiene como propósito primordial es mejorar la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad y pobreza, promover el ejercicio de sus derechos, el acceso a oportunidades y el desarrollo de sus propias capacidades. Asimismo, se encarga de coordina y articula con las diversas entidades del sector público, el sector privado y la sociedad civil, fomentando que los programas sociales consigan sus metas, lográndolo de una constante evaluación. Potenciación capacitación y trabajo coordinado entre sus gestores. Fue creado el 20 de Octubre del 2011 mediante la Ley N° 29792.

El MIDIS ejerce hoy la rectoría de la política de Desarrollo e Inclusión Social del País. En ese sentido, el ministerio cuenta con diversos instrumentos que le permiten ejercer esta responsabilidad siguiendo los criterios y procedimientos de gestión de la política pública. Esta tarea se enmarca en la implementación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS) donde se explicitan las reglas del juego de la Política de desarrollo e inclusión social.

Por lo tanto, se determina que el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social es un ente de gran relevancia que, al preocuparse por la calidad de vida, es inherente que deben tener como prioridad la seguridad y salud ocupacional, al asignarle eficiencia a su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

MISION

Ejercer la rectoría de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social asegurando la articulación a nivel gubernamental e

intersectorial y gestionando intervenciones orientadas a la población en proceso de inclusión.

VISION

El Perú ha erradicado la pobreza extrema y quebrado la transmisión intergeneracional de la pobreza para lograr que todos los peruanos ejerzan sus derechos y accedan a servicios públicos sumando un compromiso, solidaridad respeto y justicia social con igualdad de oportunidades.

Al respecto, el MIDIS al tener el apoyo del Estado, trata de concretizar su misión día a día, sin embargo, factores políticos entorpecen planes de acción; no obstante, se da como prioridad el fortalecimiento en la inclusión.

DE ACUERDO AL DECRETO SUPREMO N° 008-2017-MIDIS

Que, de acuerdo con la citada Ley N° 29792, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social tiene entre sus funciones generales, planificar, formular, ejecutar, dirigir, , supervisar y evaluar las políticas sectoriales en materia de desarrollo e inclusión social para el mejoramiento de la calidad de vida de la población; y, gestionar, administrar y ejecutar la política, planes, programas y proyectos de su competencia y articular las actividades que desarrollan las distintas entidades a cargo de los programas sociales.

Es el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), que fue creado en octubre de 2011 para reducir la pobreza y garantizar que todos los peruanos y peruanas tengamos las mismas oportunidades, independientemente del lugar donde nacimos, el idioma que se habla en nuestra casa y/o el nivel educativo de nuestros padres.

Para lograr la inclusión social, el MIDIS debe cumplir dos funciones principales:

- Brindar servicios de calidad a través de sus programas sociales.
- Promover el trabajo conjunto de los diferentes sectores y los tres niveles de Gobierno (Nacional, Regional y Local) para lograr resultados.

Oficina de enlace del ministerio de desarrollo e inclusión social en Tacna

La Oficinas de Enlace del MIDIS en Tacna inicia sus actividades en noviembre del 2014 como oficina descentralizada gestionando intervenciones orientadas a la población en proceso de inclusión. Cuentan con 18 trabajadores y se encuentra ubicada en Calle Cesar Faucheux Mz A Lote 2 Cercado con los teléfonos 052-412183 anexo 1321.

Despacho Viceministerial de políticas y evaluación social.

Entre sus principales funciones se tiene diseñar y gestionar los sistemas de identificación y selección de usuarios, así como evaluar la efectividad de los Programas y proyectos sociales. Bajo su mandato se encuentra las siguientes direcciones: Dirección General de Políticas y Estrategias. Dirección General de seguimiento y evaluación, dirección general de usuarios.

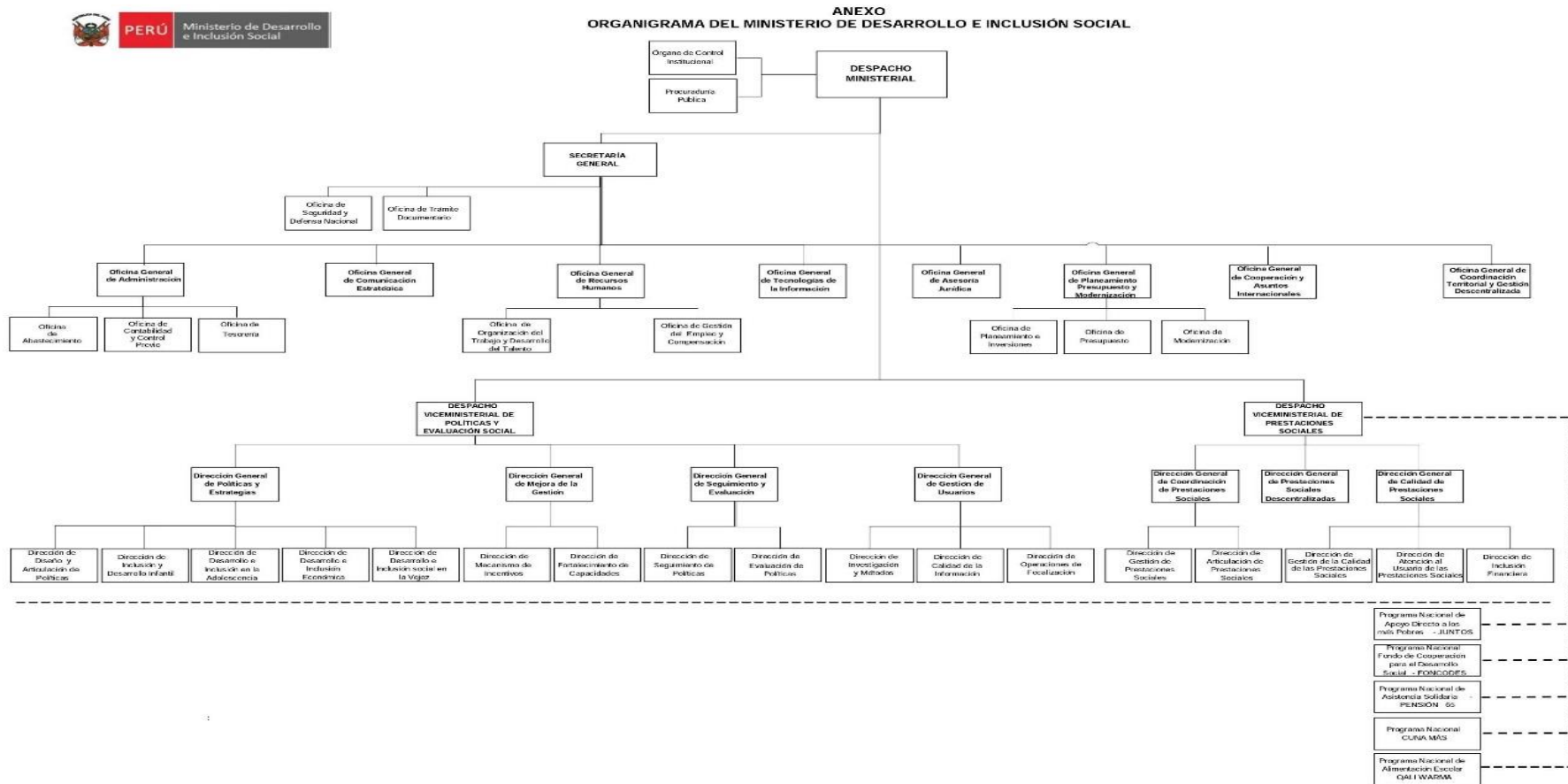
Por lo que se deduce, la necesidad urgente de que el Despacho Viceministerial de Políticas y Evaluación Social, se comprometa con el fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, para que los trabajadores estén protegidos de los riesgos laborales, sobretodo de los riesgos psicosociales.

Despacho Viceministerial de Prestaciones Sociales

Entre sus principales funciones se encuentra supervisar, hacer seguimiento y dirigir las políticas relativas a las prestaciones sociales en coordinación con las entidades a cargo de los programas sociales. Bajo su mandato se encuentra las siguientes direcciones generales: Dirección General Descentralización y Coordinación de Programas Sociales y la Dirección General de Calidad de Prestaciones Sociales. Por lo que se deduce, la necesidad urgente de que el Despacho Viceministerial de Políticas y Evaluación Social, se comprometa con al seguimiento de las políticas, en este caso, de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, para que los trabajadores estén protegidos de los riesgos laborales, sobre todo de los riesgos psicosociales.

FUENTE: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Organigrama del Ministerio De Desarrollo E Inclusion Social



FUENTE: Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social

COMITÉ DE SEGURIDAD DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

El Acta N° 006-2015-MIDIS - CSST, emitida por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la Sede central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; El INFORME N° 454-2015-MIDIS/SG/OGGPP y EL MEMORANDUN NRO 889-2015-MIDIS/SG/OGGP emitida por la oficina general de Planeamiento Y Presupuesto, El Informe NRO 215-2015/MIDIS/SG/OGA, Emitido Por La Oficina General e Administración; Y, El Informe N°510-2015/MIDIS/SG/OGA/ORH emitido por la oficina de recursos humanos indica:

- Que mediante la LEY 29792, Se crea el MIDIS como Organismo del Poder Ejecutivo con personería Jurídica del derecho Público.
- Que mediante Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objeto Promover una Cultura de Riesgos Laborales en el país, contando para ello, con el deber de prevención de los empleadores, el rol de Fiscalización y control del estado en la participación de los Trabajadores y sus Organizaciones sindicales.
- Que, de acuerdo con lo indicado en el Artículo 29 de la citada ley N° 29783, los empleadores con 20 o más trabajadores constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.
- Que, según lo dispuesto en el literal b del art, 42 del reglamento de la Ley N°29783, aprobado mediante decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como función entre otras, aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide significativamente en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

3.1.2 Hipótesis secundarias

- a) Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

- b) La planificación en la seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

- c) La organización en seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

- d) El control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

3.2 Variables

3.2.1 Variable dependiente

3.2.1.1 Denominación de la variable

Prevención de riesgos psicosociales

3.2.1.2 Indicadores

- Estabilidad en el empleo
- Ausentismo por enfermedad
- Políticas y actividades preventivas de salud
- Carga de trabajo
- Reconocimiento en el trabajo

3.2.1.3 Escala para la medición de la variable

Ordinal

3.2.2 Variable Independiente

3.2.2.1 Denominación de la variable

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

3.2.2.2 Dimensiones

Indicadores

- Políticas de seguridad y salud ocupacional
- Planificación de seguridad y salud ocupacional

- Organización de seguridad y salud ocupacional
- Control de seguridad y salud ocupacional

3.2.2.3 Escala para la Medición de la Variable

Ordinal

3.3 Tipo de Investigación

El presente estudio se considera de tipo de investigación básica.

3.4 Diseño de la Investigación

El trabajo de investigación se configura como un diseño no experimental, transeccional y descriptivo. Es no experimental como resultado de la no manipulación de la variable independiente. Asimismo, es transeccional, debido a que ve el fenómeno objeto de estudio en un determinado momento o periodo. Es descriptivo, debido a que indica las propiedades de las variables de estudio. (Hernández et al., 2014).

3.5 Ámbito de estudio

El ámbito de estudio de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Unidades de Estudio

Trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Tacna.

3.6.2 Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Tacna.

3.6.3 Muestra

La muestra estuvo constituida por 18 trabajadores que es la totalidad de trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Tacna.

3.7 Técnicas e instrumentos

3.7.1 Técnicas de Recolección de los Datos

3.7.1.1 Encuesta

En el presente trabajo de investigación se considera la encuesta dirigido a los 18 trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Tacna.

3.7.2 Instrumentos para la Recolección de los Datos

3.7.2.1 Cuestionario

En el presente trabajo de investigación, se aplicó el cuestionario dirigido a los los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Tacna.

Ficha técnica variable independiente

Nº	Elementos	Descripción
1	Título	Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional
2	Autor	Diana Lipa Portugal
3	Lugar de procedencia	Tacna
4	Fecha de adaptación	2015
5	Versión	Español
6	Administración	Colectiva
7	Duración	45 minutos
8	Finalidad	Determinar cómo es el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Oficina de Enlace del Ministerios de Desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna, periodo 2015.
9	Dirigido a	Trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
10	Validación	Contenido de juicio de expertos
11	Confiabilidad	0,925

Fuente: Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile.

Elaboración: Propia

Ficha técnica variable dependiente

Nº	Elementos	Descripción
1	Título	Prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores en la Oficina de Enlace del Ministerios de Desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna, periodo 2015.
2	Autor	Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile Expertos: Luis Caroca Marchant, Instituto de Salud Pública de Chile Manuel Parra Garrido, Universidad Ludwig Maximilians.
3	Adaptado por	Diana Lipa Portugal
3	Lugar de procedencia	Tacna
4	Fecha de adaptación	2015
5	Versión	Español
6	Administración	Colectiva
7	Duración	45 minutos
8	Finalidad	Determinar cómo es el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Oficina de Enlace del Ministerios de Desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna, periodo 2015.
9	Dirigido a	Trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
10	Validación	Contenido de juicio de expertos
11	Confiabilidad	0,925

Fuente: Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile.

Elaboración: Propia

3.7.2.2 Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Este atributo de los instrumentos de la investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad, aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio (Carrasco, 2009, p. 336).

El instrumento se sometió a la validez de contenido, para verificar si el instrumento mide lo que debe medir y fue validado por el asesor del curso de Diseño de Investigación, cuyo valor es 90%.

Confiabilidad

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo.

Procedimientos de recolección de datos (Carrasco, 2009, p. 339).

La confiabilidad del instrumento se hizo a través del modelo estadístico Alfa Crombach. Al respecto, se obtuvo una muestra piloto.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y la prevención de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de desarrollo e Inclusión Social

Tabla 4
Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de Likert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) y Siempre (5)

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRONBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 24 es el siguiente:

Tabla 5

Alpha de Cronbach: gestión de seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.920	21

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.920 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de seguridad y salud ocupacional” es de alta confiabilidad.

Tabla 6

Prevención de riesgos psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	20

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.914 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Prevención de riesgos psicosociales” es de alta confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado de relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del

instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

3.8 Métodos de Análisis de Datos

Se utilizó las técnicas y medidas de la estadística descriptiva en las que se emplearon: Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes. Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

Se organizó y presentará los resultados en tablas de frecuencias y gráficos, siendo el análisis de los resultados en base a los siguientes estadísticos:

Se utilizó la estadística inferencial, la prueba estadística paramétrica Pearson-

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

- Primera fase: recolección de datos

El trabajo de campo realizado para efectuar el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se realizó en la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna, periodo 2015.

Aplicación del Primer instrumento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

La investigadora aplicó el cuestionario a 18 trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna. Asimismo, antes de aplicarles el instrumento, se le dio una breve explicación del tema.

El instrumento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, contiene 21 ítems, y se encuentra estructurado en cuatro indicadores: Políticas, planificación, organización, control. Las opciones de respuesta son: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Aplicación del Segundo instrumento dirigido Prevención de riesgos psicosociales

El instrumento estuvo dirigido a los 18 que son la totalidad de población trabajadora de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Tacna.

El instrumento de la variable prevención de riesgos psicosociales contiene 20 ítems, y se encuentra estructurado en cinco indicadores: Con las opciones de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Segunda fase Procesamiento de la información recolectada

El procesamiento de datos se hizo de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizó el soporte informático SPSS 22 y el Microsoft Office Excel 2010. En cuanto al SPSS 20.0 Para Windows

- Elaboración de las tablas de doble entrada que permitió ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.
- Desarrollo de la prueba no paramétrica

Al igual que con Excel, las tablas y los análisis efectuados serán trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

En lo que respecta a Microsoft Office Excel 2010:

Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permitió configurar la matriz de sistematización de datos que se adjuntará al informe.

- Elaboración de tablas de frecuencia absoluta y porcentual, gracias a que Excel cuenta con funciones para el conteo sistemáticos de datos estableciéndose para ello criterios predeterminados.

- Elaboración de los gráficos circulares que acompañaron los cuadros que se elaborarán para describir las variables. Estas figuras permitieron visualizar la distribución de los datos en las categorías que son objeto de análisis.

Las tablas y gráficos elaborados en Excel, fueron trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

Presentación de los Datos

La presentación de la información a través de tablas y figuras estadísticas, luego del procesamiento de la misma; por lo tanto, se hizo una presentación escrita tabular y gráfica, consideración para la discusión los procedimientos lógicos de la deducción e inducción.

Análisis e Interpretación de los Datos

Se utilizó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizó:

- Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.
- Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente. En cuanto a la estadística inferencial.

VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 7

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	33,3	33,3
Regularmente eficiente	9	50,0	83,3
Eficiente	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

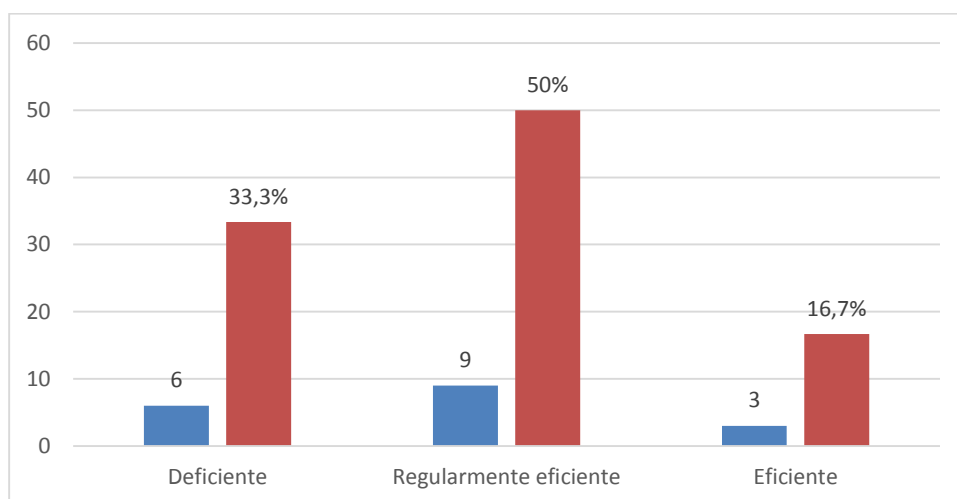


Figura 1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Fuente: Tabla 7

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 33,3% refieren que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es deficiente. Asimismo, el 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 16,7% manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 8
Políticas de seguridad y salud en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	27,8	27,8
Regularmente eficiente	11	61,1	88,9
Eficiente	2	11,1	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

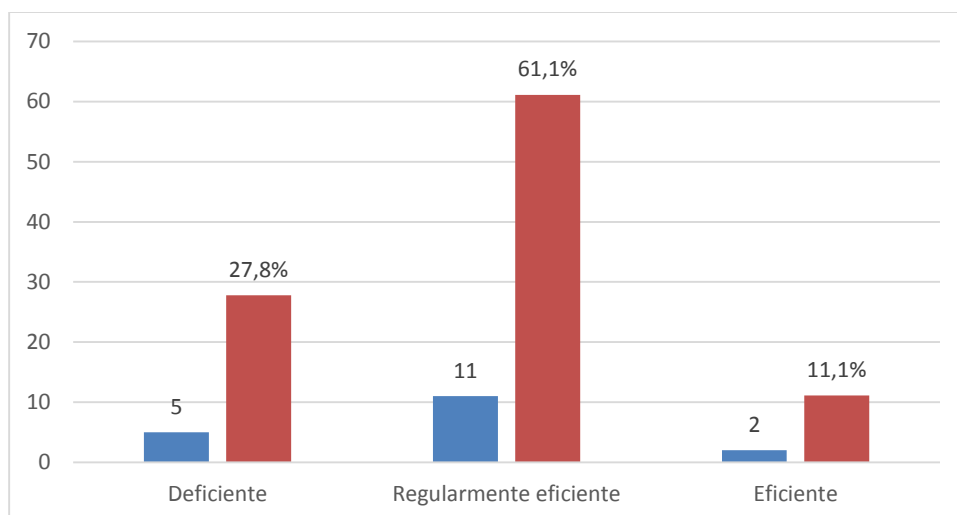


Figura 2. Políticas de seguridad y salud en el trabajo
Fuente: Tabla 8

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 27,8% refieren que las políticas de seguridad y salud en el trabajo es deficiente. Asimismo, el 61,1% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 11,1% manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: PLANIFICACIÓN

Tabla 9
Planificación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	44,4	44,4
Regularmente eficiente	7	38,9	83,3
Eficiente	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

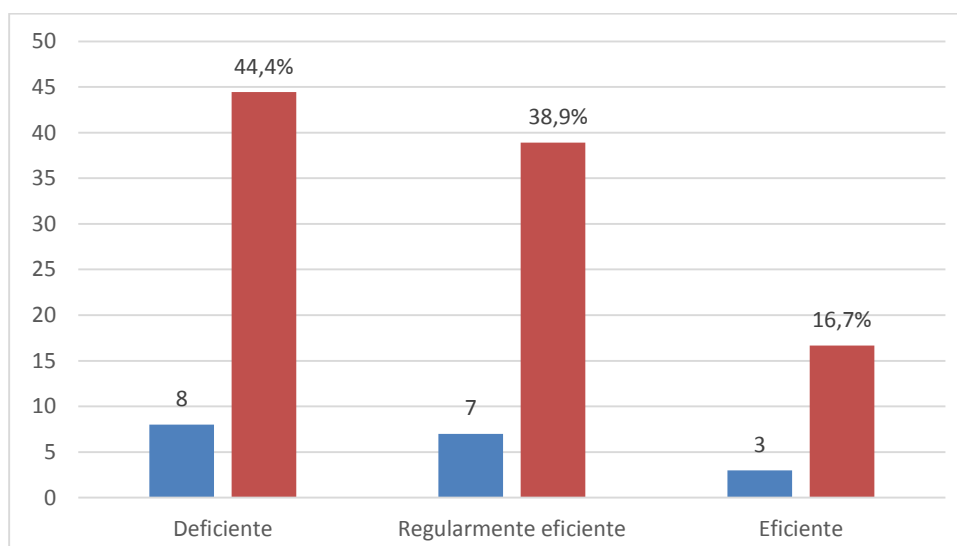


Figura 3. Planificación

Fuente: Tabla 9

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 44,4% refieren que la planificación es deficiente. Asimismo, el 38,9% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 16,7% manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: ORGANIZACIÓN

Tabla 10
Organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	27,8	27,8
Regularmente eficiente	9	50,0	77,8
Eficiente	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

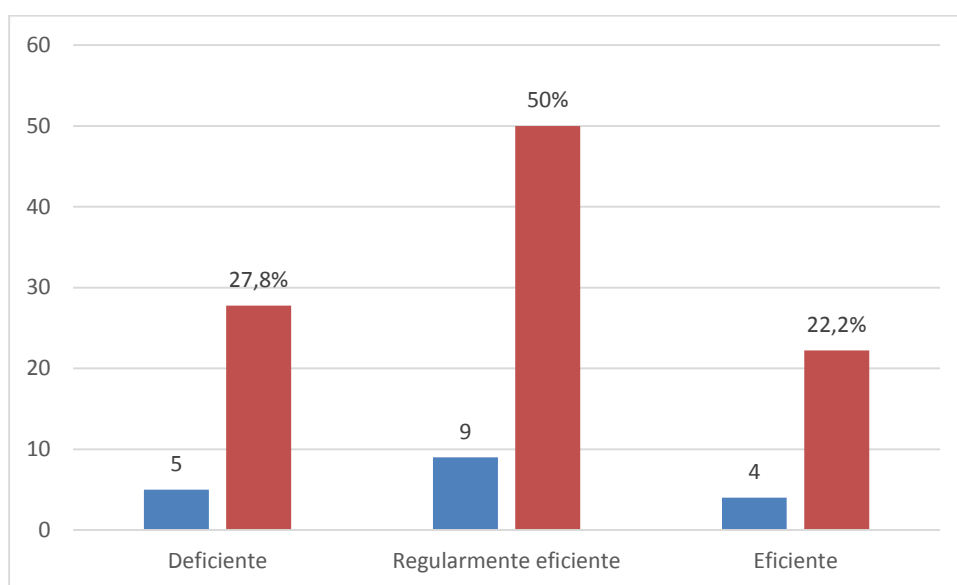


Figura 4. Organización

Fuente: Tabla 10

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 27,8% refieren que la organización es deficiente. Asimismo, el 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 22,2% manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: CONTROL

Tabla 11
Control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	38,9	38,9
Regularmente eficiente	7	38,9	77,8
Eficiente	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

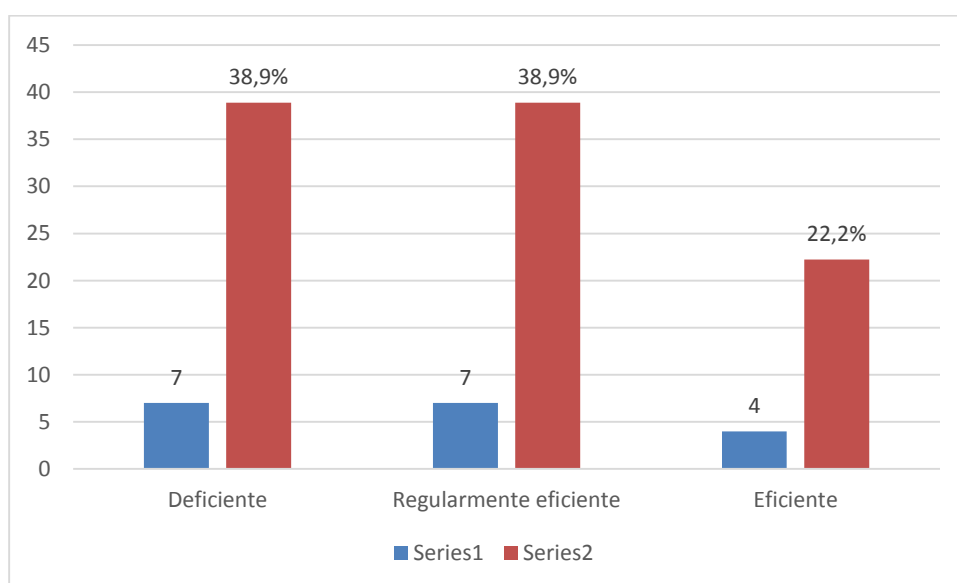


Figura 5. Control
Fuente: Tabla 11

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 38,9% refieren que el control es deficiente. Asimismo, el 38,9% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 22,2% manifiestan que es eficiente.

VARIABLE DEPENDIENTE: PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Tabla 12
Prevenición de riesgos psicosociales en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	27,8	27,8
Regular	10	55,5	83,3
Alto	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

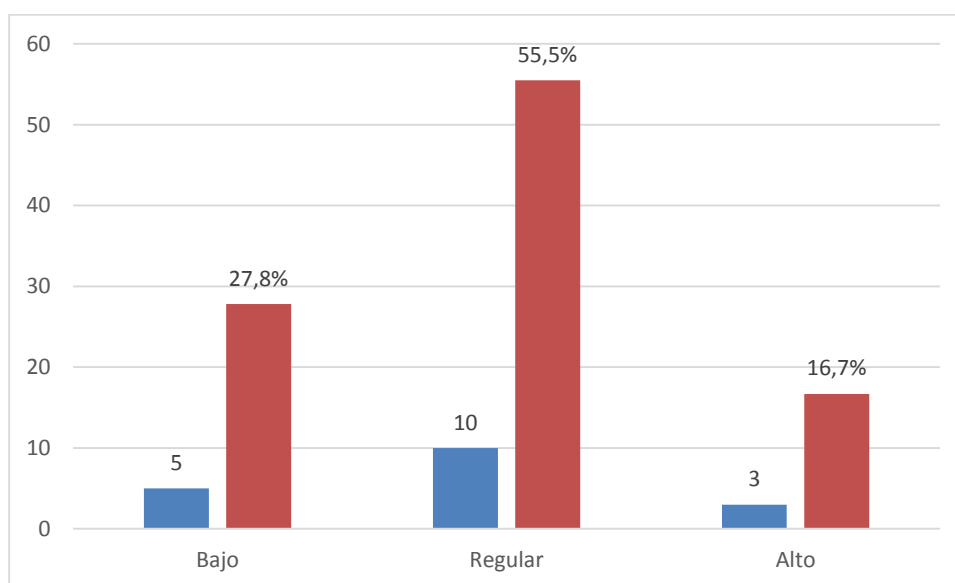


Figura 6. Prevenición de riesgos psicosociales en el trabajo
Fuente: Tabla 19

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 27,8% refieren que la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo es bajo. Asimismo, el 55,5% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 16,7% manifiestan que es alto.

INDICADOR: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tabla 13
Estabilidad en el empleo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	38,9	38,9
Regular	8	44,4	83,3
Alto	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

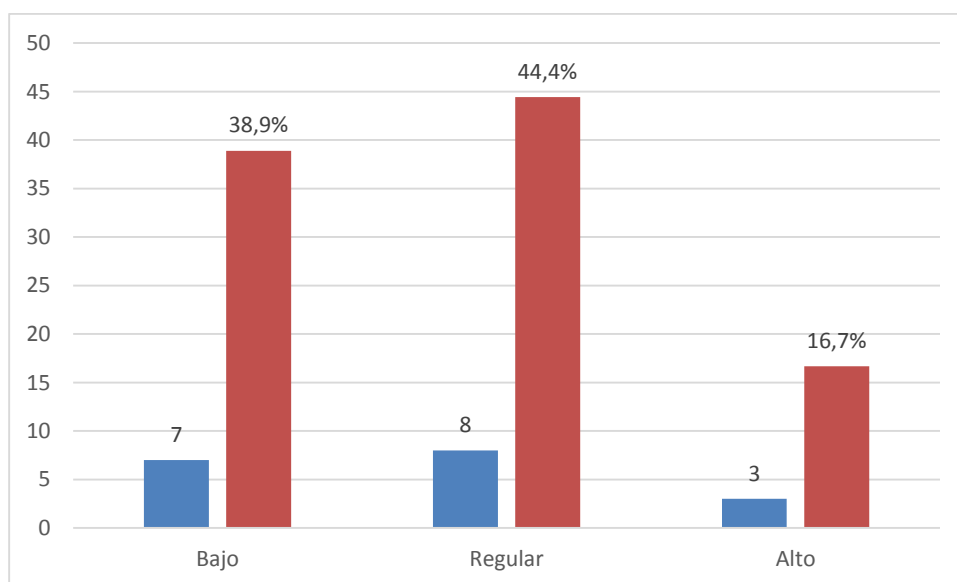


Figura 7. Estabilidad en el empleo

Fuente: Tabla 13

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 38,9% refieren que la estabilidad en el empleo es baja. Asimismo, el 44,4% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 16,7% manifiestan que es alto.

INDICADOR: AUSENTISMO POR ENFERMEDAD

Tabla 14
Ausentismo por enfermedad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	38,9	38,9
Regular	9	50,0	88,9
Alto	2	11,1	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

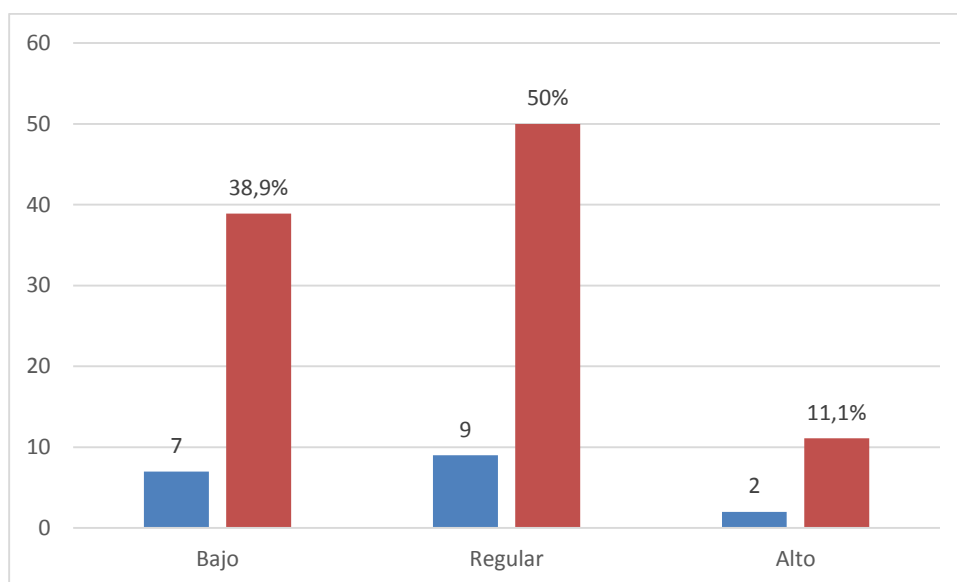


Figura 8. Ausentismo por enfermedad

Fuente: Tabla 14

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 38,9% refieren que el ausentismo por enfermedad es bajo. Asimismo, el 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 11,1% manifiestan que es alto.

INDICADOR: POLITICAS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD

Tabla 15
Políticas y actividades preventivas de salud

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	27,8	27,8
Regular	12	66,7	94,4
Alto	1	5,6	100,0
Total	18	100.0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

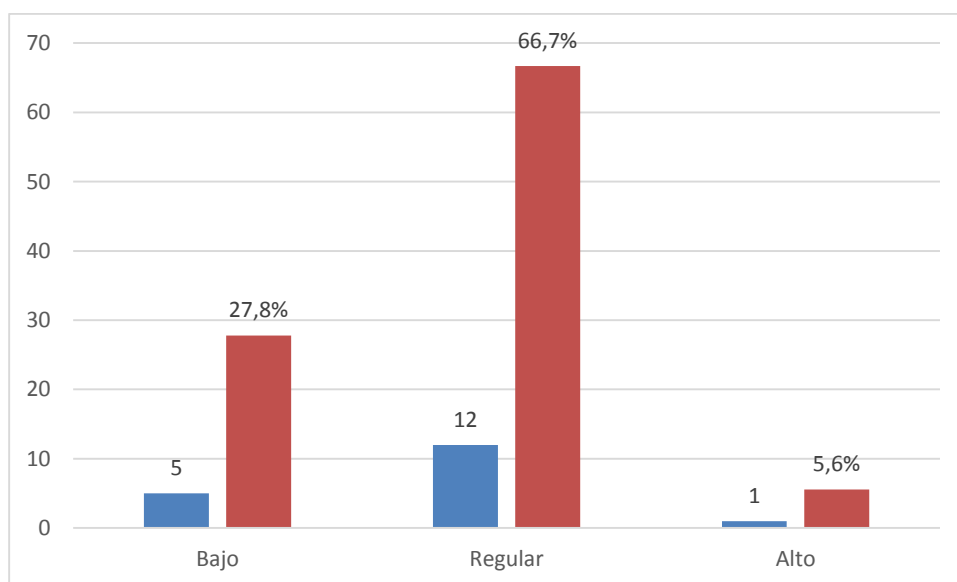


Figura 9. Políticas y actividades preventivas de salud

Fuente: Tabla 15

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 27,8% refieren que las políticas y actividades preventivas de salud es bajo. Asimismo, el 66,7% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 5,6% manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: CARGA DE TRABAJO

Tabla 16
Carga de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	38,9	38,9
Regular	7	38,9	77,8
Alto	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

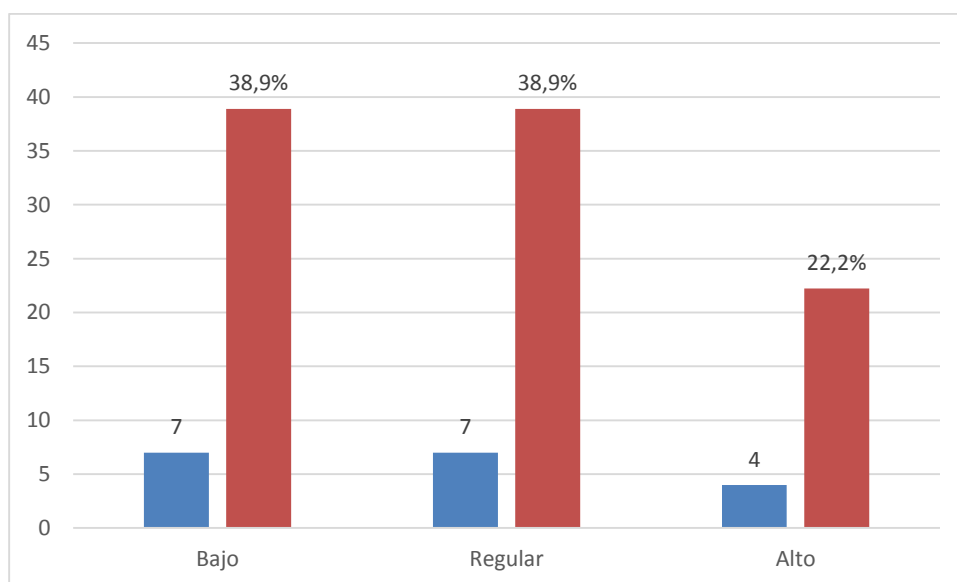


Figura 10. Carga de trabajo

Fuente: Tabla 16

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 38,9% refieren que la carga de trabajo es baja. Asimismo, el 38,9% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 22,2% manifiestan que es alto.

INDICADOR: RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO

Tabla 17
Reconocimiento en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	38,9	38,9
Regular	8	44,4	83,3
Alto	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

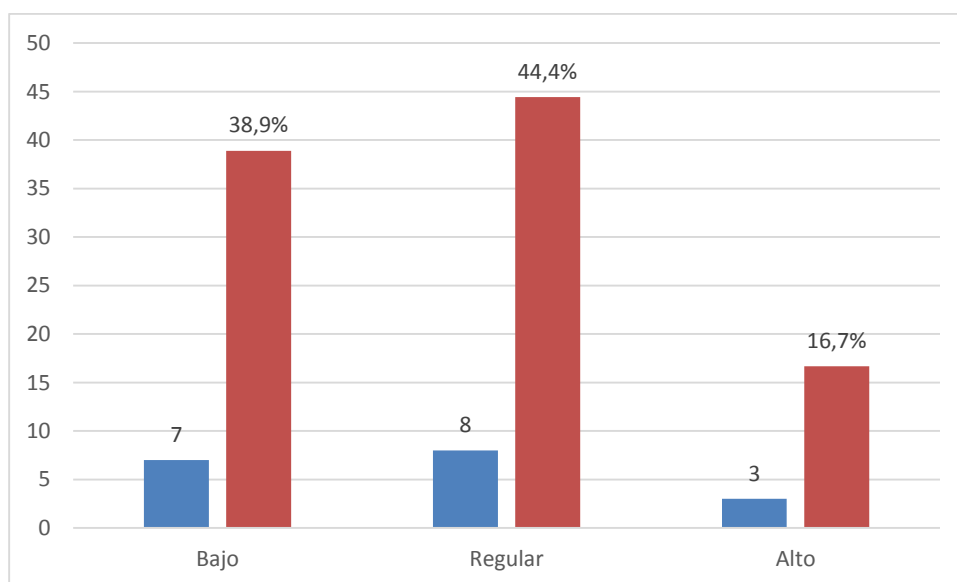


Figura 11. Reconocimiento en el trabajo

Fuente: Tabla 17

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 38,9% refieren que el reconocimiento en el trabajo es bajo. Asimismo, el 44,4% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 16,7% manifiestan que es alto.

4.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Contrastación de la Hipótesis Principal

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional no incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Hipótesis alterna

H1: El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de spearman

Tabla 18

Contrastación: El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

			Sistema de gestión de seguridad	Prevención de riesgos
Rho de Spearman	Sistema de gestión de seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,720**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	18	18
	Prevención de riesgos	Coeficiente de correlación	0,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	18	18

Fuente: Matriz de sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Contrastación de la primera hipótesis secundaria.

Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: Las políticas de seguridad y salud ocupacional no inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Hipótesis alterna

H1: Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05**c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman**

Tabla 19

Contrastación: Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

		Políticas de seguridad	Prevención de riesgos
Rho de Spearman	Políticas de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	18
	Prevención de riesgos	Coefficiente de correlación	0,642
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	18

Fuente: Matriz de sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Las políticas de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Contrastación de la segunda hipótesis estadística

La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: La planificación de la seguridad y salud ocupacional no incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Hipótesis alterna

H1: La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 20

Contrastación: La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

			Planificación	Prevención de riesgos
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	0.635
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	18	18
	Prevención de riesgos	Coeficiente de correlación	0.635	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	18	18

Fuente: Matriz de sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Contrastación de la tercera hipótesis estadística

La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: La organización de la seguridad y salud ocupacional no incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015

Hipótesis alterna

H1: La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 21

La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

			Organización	Prevención de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	0,637**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	18	18
	Prevención de riesgos	Coefficiente de correlación	0,637**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	18	18

Fuente: Matriz de sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Contrastación de la cuarta hipótesis estadística

El Control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística**Hipótesis nula**

H₀: El Control de la seguridad y salud ocupacional no incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

Hipótesis alterna

H₁: El Control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05**d) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman**

Tabla 22

El control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

			Control	Prevención de riesgos
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	0,624**
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	18	18
	Prevención de riesgos	Coeficiente de correlación	0,624**	1.000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	18	18

Fuente: Matriz de sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015.

4.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)

De acuerdo a los resultados se determinó que el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna, es regularmente eficiente en un 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente eficiente y un 16,7% manifiestan que es eficiente.

De acuerdo a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, se determinó que es regularmente eficiente en un 61,1 %. En cuanto a la planificación, se determinó que es regularmente eficiente en un 38,9 %. La organización es regularmente eficiente en un 50%. Asimismo, el control, se determinó que es regularmente eficiente en un 38,9 %. Tales resultados se relacionan parcialmente con Gonzáles (2009), quien en su estudio *“Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, Bajo los Requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la Empresa Wilcos S.A.”*, concluyó que, través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se evidenció que las empresas no cumplen a cabalidad con los requisitos que indica la norma, dado que solo cumple con el 8.33 % de la planificación y el 14.28 % de la implementación y operación del sistema de gestión, todo ello debido a que insuficiente compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de seguridad y salud ocupacional. Presenta insuficientes procedimientos para la identificación de riesgos, y de documentación relacionada con las tareas de seguridad y salud ocupacional.

Se determinó que los trabajadores no utilizan elementos de protección de personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación, cuyo fin es sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos. Para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, la gerencia debe demostrar un gran compromiso, con la implementación de métodos de control. Asimismo, los trabajadores toman la iniciativa de participar en el plan de emergencia establecido en la organización.

Asimismo, los hallazgos se relacionan parcialmente con Molano & Arévalo (2013), quienes en su estudio *“De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales”*, concluyeron que la dirección debe ser responsable de la gestión de riesgos que se configura, con respecto a la toma de decisiones, los proyectos en desarrollo, la planificación estratégica, valores corporativos y las políticas. Un programa eficaz de gestión del riesgo se encuentra fortalecido con una conducta sólida, basa en valores y con una cultura de prevención de riesgos. Debe ser documentada toda la gestión de seguridad y salud ocupacional a nivel superior que conjugue con la gestión estratégica del ente. Además, se relaciona en alguna medida con Lascano (2014), quien en su estudio *“Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la legislación ecuatoriano caso de aplicación en la empresa PORTRANS”*, quien en su estudio – Sucursal Quito”, concluyó que la gestión administrativa no cumple con las normas y políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, lo que se observa que la gerencia no tiene suficiente compromiso con las acciones que deben tomarse sobre este tema, plasmado en la gestión de seguridad, teniendo apenas un porcentaje de desempeño del 23 %. Si bien es cierto han cumplido con los programas de capacitación y adiestramiento del personal sobre los factores de riesgo, en un 92 %, pero no son tan convenientes.

Asimismo, se relaciona en forma parcial con Gamboa (2011), quien en su estudio *“Implementación de la función prevención de riesgos en la gestión de una empresa de servicios gráficos”*, concluyó que en el marco legal nacional nuevo, que rige la labor con respecto a la prevención, obliga a los entes a basar su labor preventiva en un sistema de gestión integrado, es decir, a los sistemas de calidad y medio ambiente. Además, se relaciona con Terán (2012), quien en su estudio *“Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria”*, concluyó que todo ente debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que facilite

la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros. Se necesita con carácter de urgente, el desarrollo e implementación de sistemas de certificación en un sistema de seguridad y salud ocupacional con un alcance integral, mediante la norma OHSAS1 18001, que contienen estándares internacionales al respecto. Se debe promover una cultura de sensibilización, de programas de capacitación a los empleados del ente, siendo de gran importancia de su participación en todas las tareas de seguridad y la salud ocupacional, y que se optimice las condiciones de trabajo de ellos mismos. Al respecto, se determina que la institución del MIDIS si bien es cierto tiene su comité de seguridad, no implementa óptimamente la norma, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2011), en el Principio I: Principio de Prevención, indica que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de las condiciones y los medios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, el empleador debe considerar factores sociales, laborales y biológicos. La Ley de SST tiene como promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los dueños de las empresas o directivos de entes públicos, el rol de control y fiscalización del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales; por lo que todo ello puede evidenciar que no tienen un compromiso total a tan importantes sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Con respecto a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, se determinó que es regularmente eficiente en un 55,5 %. En cuanto a la estabilidad en el empleo, se determinó que es regular en un 38,9%. El ausentismo por enfermedad se determinó que es regular en un 50%. Las políticas y actividades preventivas de salud es regular en un 66,7%. La carga de trabajo es regular en un 38,9%. El reconocimiento en el trabajo es regular en un 44,4%. Tales hallazgos se relaciona parcialmente con Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013), quien en su estudio *“Salud Laboral Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales (2013)”*, concluyó que la salud laboral en el ente está sujeta a fuerzas que van más allá de la relación inmediata entre un factor de riesgo en el ambiente de trabajo y una respuesta biológica, e incluye determinantes “macro” como son los cambios económicos globales. Además, tales los resultados indicados se relacionan parcialmente con Raffo, Ráez y Cachay (2013), quienes en su estudio *“Riesgos psicosociales”*, concluyeron que los factores psicosociales están identificados, como también los riesgos psicosociales por toda la comunidad en Prevención de Riesgos Laborales o PRL. El personal de las organizaciones debe identificar con las normas y evaluar si las leyes de Seguridad y salud ocupacional se cumplen a cabalidad, y dar el ejemplo permanente para el fortalecimiento de la cultura de prevención.

Además se relaciona con Coral (2014), quien en su estudio *“Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos”*, concluyó que, por más que la organización cuente con ambiente y medios seguros, si los trabajadores no son conscientes de la importancia de la seguridad y salud ocupacional, no podrá optimizar el éxito de seguridad laboral. Por tanto, quien debe dar el ejemplo son los que se encuentran en el ápice estratégico, es decir, las autoridades y/o directivos. Al respecto, se confirma que la institución del MIDIS no cumple óptimamente la prevención de los riesgos psicosociales, de acuerdo a lo establecido, por las normas de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2011), en el Principio I: Principio de Prevención, indica que el

empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de las condiciones y los medios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otro, de acuerdo, al art. 56, de la referida norma en cuanto a la exposición en zonas de riesgo, indica que el empleador debe prever que la exposición a los agentes psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no causen daños a la salud de los trabajadores.

Además, según el Modelo del Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud – Chile, los expertos Caroca y Parra (202), sostienen que el Riesgo Psicosocial afectan el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, los factores psicosociales del trabajo están presentes en todos los ambientes laborales, en tanto existen una organización del trabajo y una relación laboral, con su propia cultura del trabajo, por lo que es necesario enfatizar que el riesgo Psicosocial es una agrupación de condiciones relacionadas con la organización y con los procedimientos, contenido de las tareas, y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores. Si los riesgos se mantienen en el tiempo, es probable que se incremente que los trabajadores puedan experimentar una tensión psíquica, que puede reducir su productividad y su rendimiento, lo que una vez acumulada residualmente, será el inicio de los trastornos o problemas de salud. Asimismo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 37, 2012, refiere que el empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para: Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización; sin embargo no se evidencia tal aspecto, por la falta de compromiso de las autoridades.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Primera

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,720.

Segunda

Las políticas de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,642.

Tercera

La planificación de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,635.

Cuarta

La organización de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,637.

Quinta

El control de la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,624.

5.2 RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Trabajo dispongan la implementación y el cumplimiento de un Plan de acción orientado a la gestión preventiva de riesgos psicosociales basado en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a fin de prevenir los riesgos ocupacionales y proteger la salud de la población trabajadora.

- Se debe Implementar la Política de Seguridad fortaleciendo una cultura de prevención de riesgos psicosociales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de los consejos Regionales de inspección de Trabajo en cuanto a un dialogo institucionalizado con apoyo de la Dirección Regional de Trabajo y capacitar permanentemente a los trabajadores mediante talleres y cursos en materia de seguridad y salud, es imprescindible la participación de los mismos dado que pueden aportar en la identificación de riesgos y asimismo, colaborar en la comprensión de las medidas de prevención para toda la comunidad trabajadora del MIDIS y contribuir con la mejora de los planes de capacitación y denuncia del incumplimiento de normativas sobre SST.

- Se debe desarrollar una planificación estratégica en materia de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como parte de un mecanismo de control monitoreado por el Despacho Viceministerial de Políticas y Evaluación Social del MIDIS para un adecuado y acertado diagnóstico del estado de la salud del trabajador y vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas de la salud

en coordinación con el Ministerio de Salud y Entidades prestadoras de la Salud sobre códigos de conducta y programas de buenas prácticas que incluyan la actuación de una educación formativa en materia de SST para toda la comunidad trabajadora e incluir estándares de seguridad que tengan a bien fortalecer campañas de información sobre gestión de riesgos psicosociales e indicar los centros autorizados que funcionen en la región que brinden el servicio de difusión especializada en materia de SST tales como: revistas, boletines, periódicos, panfletos, bases de datos ,etc.

- Se debe realizar una adecuada organización y comunicar a los trabajadores los departamentos responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo como son los Comités de seguridad de Sede Central del MIDIS y la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo a través de sus inspectores en seguridad y salud en el trabajo los mismos que deben ser aceptados por todos los niveles de la organización, que permita disponer de una supervisión efectiva por el Ministerio de Trabajo y garantizar la protección de la seguridad en coordinación con el departamento del Potencial Humano a fin de articular las estrategias de la salud y elevar la prevención de riesgos psicosociales.

- Se debe realizar un control en la gestión de seguridad y salud ocupacional, en cuanto a la revisión permanente de documentos administrativos y el cumplimiento de procedimientos sobre el desempeño de los trabajadores y su eficacia en sus contratos, logros, reconocimiento por su desempeño y carga laboral, realizado por el departamento de Talento Humano y se disponga una vigilancia permanente por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo para verificar el cumplimiento de procesos a fin de tomar decisiones sobre la mejora de condiciones de trabajo y entornos saludables que generen bienestar en la salud a los trabajadores del MIDIS y elevar la prevención de riesgos psicosociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Coral, M. (2014). *Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. (Tesis de grado) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Constitución Política del Perú (1979) Art. N° 47.
- Constitución Política (1993).
- Decreto Supremo (2012) N° 005-2012 TR.
- Gamboa, J. (2011). *Implementación de la función prevención de riesgos en la gestión de una empresa de servicios gráficos*, de la Universidad de Piura (tesis de grado).
- González, N. (2009) *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, Bajo los Requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la Empresa Wilcos S.A.*, de la Universidad Javeriana - Colombia.
- Lascano, J. (2014). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la legislación ecuatoriano caso de aplicación en la empresa PORTTRANS” – Sucursal Quito*, de la Escuela Politécnica Nacional – Ecuador. (Tesis de grado).
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 (2011)
- Manual de Riesgo Psicosocial Mundo Laboral (2016). Realizado por Secretaria de acción sindical. Salud Laboral y medio Ambiente vol. 1 pp. 52-71-79-89 Edición y Gestión de Z.S. L.
- http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf.

- MIDIS (2015). Decreto supremo N° 008-2017-MIDIS (Acta N° 006-2015-MIDIS – CSST), emitida por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Modelo del Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud – Chile. Boletín estadístico de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.
http://www.ispch.cl/sites/default/files/carta_derecho_ciudadanos.pdf
- Molano, J. & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 23, núm. 48, enero-marzo, 2013, pp. 21-31 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Olmedo, M. (2009). *El estrés laboral*. Madrid: Klinik.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1986) Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, Orlando, Estados Unidos. Recuperado el 21 de abril de 2017 en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006117/lang-es/index.htm.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Salterae. 2001.
- Quiceno, J. & Vinaccia, A. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)" *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 117-125 Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia.
- Raffo, E.; Ráez, L. & Cachay, O. (2013). *Riesgos psicosociales Industrial Data*, vol. 16, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 70-79 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013). *Salud Laboral Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales (2013)*, de la *Revista Española de Salud Pública*, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid - España.

- Terán, I.S. (2012) Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vallejo, R. (2005) *Riesgos psicosociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*. Editorial Aranzadi.
- Vásquez, (2011). Organización Internacional del Trabajo Normas OSHAS 18000 Estándares Internacionales aplicados a la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA CIUDAD DE TACNA-PERIDO 2015

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Operacionalización de variables	Metodología														
<p>Formulación del Problema</p> <p>Problema principal ¿De qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?</p> <p>Problemas secundarios a) ¿Cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión</p>	<p>Objetivos de la investigación</p> <p>Objetivo General Determinar de qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.</p> <p>Objetivos Específicos a) Determinar cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Hipótesis general El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.</p> <p>Hipótesis secundarias a) Las políticas de seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional</td> <td>Políticas de seguridad y salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Planificación de seguridad y salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Organización seguridad y salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Control en seguridad y salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td>Prevención de riesgos psicosociales en los</td> <td>Estabilidad en el empleo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ausentismo por enfermedad</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Indicadores	Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional	Políticas de seguridad y salud ocupacional		Planificación de seguridad y salud ocupacional		Organización seguridad y salud ocupacional		Control en seguridad y salud ocupacional	Prevención de riesgos psicosociales en los	Estabilidad en el empleo		Ausentismo por enfermedad	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental transeccional y Descriptivo</p> <p>Población Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Tacna</p> <p>Muestra La muestra estuvo constituida por 18 que son la totalidad de población trabajadora en la Oficina de Enlace del Ministerio de</p>
Variable	Indicadores																	
Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional	Políticas de seguridad y salud ocupacional																	
	Planificación de seguridad y salud ocupacional																	
	Organización seguridad y salud ocupacional																	
	Control en seguridad y salud ocupacional																	
Prevención de riesgos psicosociales en los	Estabilidad en el empleo																	
	Ausentismo por enfermedad																	

<p>social en la ciudad de Tacna-periodo 2015? b) ¿En qué medida la planificación en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. c) ¿De qué forma la organización en seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. d) ¿Cómo el control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015?</p>	<p>desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. b) Determinar en qué medida la planificación en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. c) Determinar de qué forma la organización en la seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. d) Determinar si el control del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.</p>	<p>desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. b) La planificación en la seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. c) La organización en seguridad y salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. d) El control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional incide significativamente en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1384 193 1547 507">trabajadores</td> <td data-bbox="1547 193 1751 507"> Políticas y actividades preventivas de salud y bienestar en el Trabajo Carga de trabajo Reconocimiento en el trabajo </td> </tr> </table>	trabajadores	Políticas y actividades preventivas de salud y bienestar en el Trabajo Carga de trabajo Reconocimiento en el trabajo	<p>Desarrollo e Inclusión Social - Tacna Técnicas de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p> <p>Método estadístico : Alpha de Crombash Tablas de frecuencia R-Sperman</p>
trabajadores	Políticas y actividades preventivas de salud y bienestar en el Trabajo Carga de trabajo Reconocimiento en el trabajo					

INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN
LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
EN LA CIUDAD DE TACNA, PERIODO 2015

Srs. Sras (tas)

El instrumento tiene como finalidad evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna, periodo 2015, por lo que mucho agradeceré seleccionar la alternativa correspondiente de acuerdo a su criterio. Para tal efecto, debe considerar las siguientes instrucciones:

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Políticas					
1	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social se adoptan disposiciones eficientes para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud ocupacional.					
2	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, se implementan las políticas de seguridad y salud ocupacional					
3	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, los trabajadores conocen lo establecido en la política de seguridad y salud ocupacional					
4	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, los trabajadores y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud ocupacional					
	Planificación					
5	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, desarrollan un adecuado diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad y salud ocupacional					
6	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, planifica e implementa la seguridad y					

	salud ocupacional con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.					
7	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la definición y el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos en materia de seguridad y salud ocupacional se desarrolla adecuadamente.					
8	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la preparación de un plan para alcanzar los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, relacionadas con la gestión de seguridad y salud ocupacional es adecuada.					
9	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la selección de criterios de medición para corroborar que se han alcanzado los objetivos señalados en materia de gestión de seguridad y salud ocupacional es adecuada.					
10	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, promueven el cumplimiento de las normas relacionadas a gestión de seguridad y salud ocupacional.					
	Organización					
11	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, se garantiza que la seguridad y salud en el trabajo sea adecuada.					
12	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, se permite definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados la seguridad y salud ocupacional.					
13	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, permite disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud ocupacional.					
14	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, permite cumplir con los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.					
15	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, se determina adecuadamente las responsabilidades específicas en seguridad y salud ocupacional de los niveles de mando.					
16	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social se determina responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la organización.					
	Control					
17	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el control contribuye a revisar periódicamente procedimientos para medir los datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.					

18	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el control que se realiza contribuye a definir los diferentes niveles de la gestión en materia de seguridad y salud ocupacional					
19	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la supervisión y la medición de los resultados, para controlar los riesgos en materia de seguridad y salud ocupacional es adecuada.					
20	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, considera que la supervisión que se realiza permite adoptar decisiones acertadas en materia de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional					
21	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, promueve el seguimiento y monitoreo de las acciones en materia en Seguridad y Salud Ocupacional					

INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA CIUDAD DE TACNA - PERIODO 2015

Srs. Sras (tas)

El instrumento tiene como finalidad evaluar la prevención de riesgos Psicosociales en la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna, periodo 2015, por lo que mucho agradeceré seleccionar la alternativa correspondiente de acuerdo a su criterio. Para tal efecto, debe considerar las siguientes instrucciones:

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Estabilidad del empleo					
1	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social todos los contratos son de tipo indefinidos					
2	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social existen trabajadores a tiempo parcial					
3	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social han ocurrido despidos en forma regular en el último año					
4	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha tenido reducción de personal frecuente y no programada					
	Ausentismo por enfermedad					
5	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social posee un registro formal de ausencias por enfermedad					
6	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social conoce las principales causas de ausencias por enfermedad					
7	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social se ha implementado medidas de apoyo para facilitar el retorno de trabajadores después de una ausencia por enfermedad					
8	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha realizado estudios en relación a las causas más importantes de ausentismo.					
	Políticas y actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo					
9	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social cuenta con un reglamento de higiene y seguridad.					
10	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e					

	Inclusión Social cumple con las obligaciones básicas de gestión de seguridad y salud ocupacional.					
11	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ejecuta un programa regular de información de los riesgos del trabajo					
12	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social existe un programa escrito para la prevención de riesgos psicosociales.					
	Carga de trabajo					
13	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social tiene un programa de evaluación de los riesgos en la organización					
14	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social realiza evaluaciones de la carga físicos de trabajo a que están sometida los trabajadores					
15	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social desarrolla evaluaciones de acuerdo a la carga mental de trabajo que están sometidos los trabajadores					
16	La Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social existen evaluaciones de los factores físicos y ambientales, por ejemplo, de frío, calor, humedad y ruido.					
	Reconocimiento en el trabajo					
17	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social existe una política escrita de reconocimiento en el trabajo.					
18	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aunque no existe una política escrita se aplica regularmente de medidas de reconocimiento.					
19	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social las acciones de reconocimiento quedan registradas en la hoja de vida.					
20	En la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social las personas reciben recompensas materiales en reconocimiento a sus aportes o desempeño.					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

GLADYS PILAR LIMACHE AROCUTIPA, Magister, identificado con DNI N° 00493206, por medio de la presente hago constar que realice la revisión de los cuestionarios del trabajo de tesis, elaborado por la Ing. Diana Irma Lipa Portugal de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, quien está realizando un trabajo de investigación titulado "INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA CIUDAD DE TACNA- PERIODO 2015". Por lo que se determina que dichos instrumentos reúnen las características apropiadas en cuanto a la pertinencia y coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, además posee una adecuada redacción.

Por lo que considero que dichos cuestionarios son **VÁLIDOS** para su aplicación.


.....
Mgr. Gladys P. Limache Arocutipa
DNI N° 00493206