

Año 27 No. 99
julio-septiembre, 2022



Año 27 No. 99

julio-septiembre, 2022

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

COMO CITAR: Romero Vela, S. L., Palumbo Pinto, G. B., Franco Medina, J. L., y Díaz Tito, L. P. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 27 No. 99, 2022, 1126-1139
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú

Romero Vela, Sonia Lidia*
Palumbo Pinto, Guido Benedicto**
Franco Medina, Jorge Lázaro***
Díaz Tito, Luis Pablo****

Resumen

El talento humano permite a las organizaciones alcanzar su máximo potencial, con esto, construir las bases del desarrollo económico y social de una nación. En América Latina las condiciones de informalidad laboral originan escenarios de inseguridad e insalubridad para la gran mayoría de trabajadores. El objetivo de este trabajo es describir la percepción de la seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. La investigación buscó la percepción de trabajadores y gerentes de las 34 empresas públicas del Perú. Los resultados arrojaron que estas empresas poseen altos niveles de cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo, sin embargo, existen aspectos básicos que son descuidados y por tanto, se pone en riesgo la seguridad de los empleados. Se concluye que la reducción de costes de capital físico y humano sólo es posible con el compromiso de las organizaciones en el cumplimiento de la normativa establecida en materia de seguridad.

Palabras clave: Sistema de gestión de seguridad y salud; seguridad laboral; salud ocupacional; organizaciones públicas; Perú.

Recibido: 27.03.2022

Aceptado: 29.05.2022

* Doctora en gestión pública y gobernabilidad, maestría en psicología educativa. Licenciada en Filosofía. Segunda especialidad en investigación científica y estadística. Diplomados en: Docencia universitaria, gestión pública y proyectos de inversión. Filiación: Universidad César Vallejo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9403-410X> Correo: sromerov@ucv.edu.pe Scopus Author ID: 57214931505

** Magister en Administración y Dirección de Empresas. Licenciado en Turismo y Hotelería. Filiación: Universidad Privada de Tacna. Correo: palumbo.upt@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6660-2512> Scopus Author ID: 57428454300

*** Doctor en Administración, Maestro en Docencia Universitaria, Ingeniero Industrial. Filiación: Universidad Nacional de Cañete. Correo: jfranco@undc.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3668-5174> Scopus Author ID: 57218528118

**** Estudiante de Medicina Humana. Perú. Filiación: Universidad Privada San Juan Bautista. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7602-7638> Correo: lpablodiaz12@gmail.com Scopus Author ID: 57216550464

Occupational safety management in public organizations in Peru

Abstract

Human talent allows organizations to reach their full potential, thereby building the foundations for the economic and social development of a nation. In Latin America, the conditions of labor informality originate scenarios of insecurity and unhealthiness for the vast majority of workers. The objective of this work is to describe the perception of job security in public organizations in Peru. The research sought the perception of workers and managers of the 34 public companies in Peru. The results showed that these companies have high levels of compliance with the Annual Plan for Safety and Health at work, however, there are basic aspects that are neglected and therefore, the safety of employees is put at risk. It is concluded that the reduction of physical and human capital costs is only possible with the commitment of organizations to comply with the established regulations on security.

Keywords: Health and safety management system; occupational safety; occupational health; public organizations; Peru.

1. Introducción

El trabajo permite a los individuos cubrir sus necesidades, alcanzar sus aspiraciones, y contribuir al desarrollo social. De este modo, representa un elemento fundamental de integración social (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017). No obstante, las actividades laborales en ocasiones exponen a los individuos a situaciones y factores de riesgo que pueden atentar contra la salud, seguridad y la integridad física a partir del desarrollo de accidentes y enfermedades que atentan contra el bienestar de las personas.

Estas situaciones llaman la atención de las empresas privadas y del Estado, como ente rector de los derechos humanos, ante la necesidad de potenciar la prevención y seguridad

en los entornos laborales (Ortega et al, 2017; González, Molina y Patarroyo, 2019). Considerando que el capital humano es el principal activo de toda organización, por tanto, de la seguridad de este depende el desenvolvimiento de los procesos productivos y los servicios que la empresa ofrece con altos niveles de calidad, productividad y competitividad.

El capital humano interviene en el aumento de los ingresos nacionales y del PBI, siendo de este modo un factor clave en el desarrollo macroeconómico y social de un país, con lo cual resulta de interés para las naciones el establecimiento de normatividades dirigidas a resguardar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral (Ortega et al, 2017).

La Organización Internacional del

Trabajo (OIT) promueve posibilidades para que hombres y mujeres puedan conseguir trabajos en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad (OIT, 2001). De allí que se establezcan directrices de gestión de seguridad laboral (GSL) que facilitan un marco normativo para el desarrollo de políticas públicas en aras de la protección de los trabajadores (Rodríguez-Rojas, Hernández y Monroy, 2020).

La seguridad laboral se define como el conjunto de principios, leyes, procedimientos y normas que tienen como objetivo el control del riesgo de accidentes y daños, tanto de las personas como los equipos y materiales, que intervienen en el desarrollo de actividades productivas, promoviendo la prevención de accidentes de trabajo (Suniaga y Suniaga, 2015; Matabanchoy-Salazar y Díaz-Bambula, 2021).

Según la OIT (2020) alrededor de 313 millones de trabajadores en el mundo sufren accidentes laborales cada año, de los cuales 2,3 millones pierden la vida. De este modo, se vuelve pertinente a nivel global la construcción de modelos de gerencia de la seguridad laboral de cara al uso adecuado de los sistemas de prevención y seguridad en el trabajo, con el objetivo de reducir los peligros del entorno. La Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene que sólo el 15% de la población laboral de América Latina cuenta con servicios aptos de Seguridad y Salud en su trabajo (OMS, 2017), esto como producto de las altas tasas de informalidad laboral, en donde los individuos se enfrentan a pésimas condiciones laborales, exponiéndose a grandes riesgos de salud e inseguridad.

En países en vía de desarrollo como Perú, se hacen visible grandes vacíos en relación con las disposiciones legales que controlan y regulación

las responsabilidades en materia de seguridad laboral de las empresas. El país atraviesa por su período de mayor informalidad laboral en ocho años, alrededor del 80% de los peruanos ocupados poseen un empleo informal (INE, 2022) condición que ocasiona que la mayoría de los trabajadores peruanos no posean condiciones laborales seguras y protegidas.

Recientemente los accidentes laborales notificados en Perú han tenido un incremento del 60% durante los años 2018-2020 (Díaz et al, 2020). De igual modo, los accidentes laborales representan la segunda causa de mortalidad en el mundo, situación que obliga a centrar interés en esta problemática (Bolaños, 2021). La salud del capital humano repercute directamente en la salud pública de un territorio y en el desarrollo integral del mismo, de ahí la importancia en que el Estado y el sector privado aseguren la prevención y el cuidado de los procesos laborales (Hernández, 2011).

Para los fines de este trabajo, denominaremos organizaciones públicas a aquellos organismos desconcentrados del poder ejecutivo de naturaleza jurídica. Actualmente en Perú existen 34 empresas públicas (EEPP) agrupadas en los sectores electricidad, infraestructura, transporte, comunicaciones, hidrocarburos, financieras, esSalud, entre otras (FONAFE, 2021). Durante el último año, las empresas estatales aportaron alrededor del 2% del PBI de la nación (FONAFE, 2021).

Las organizaciones públicas peruanas deben contar con una gestión de seguridad laboral de calidad con el objetivo de reducir riesgos, para brindar a sus trabajadores altos niveles de bienestar en aras de incrementar la productividad. La seguridad laboral

se traduce, en escala amplia, en una condición fundamental para el desarrollo macroeconómico y social de la nación. En este sentido, este trabajo buscó describir la percepción de seguridad laboral en las organizaciones públicas de Perú, a través de la aplicación de un cuestionario en las 34 EEPP.

La posibilidad de una nación de generar mayores niveles de crecimiento económico y social pasa por una población competitiva y sana. Una población enferma se traduce en problemas estructurales como la desigualdad, la salud pública y esta, a su vez, afecta en la estabilidad económica de una nación y su productividad (Ortega et al, 2017; Rodríguez-Rojas et al, 2020).

Acá radica la importancia que el Estado y los sectores privados tienen en función de garantizar las políticas de prevención y cuidado de la seguridad laboral de la población, y el interés de desarrollar políticas de gestión de la seguridad laboral en función del adecuado desenvolvimiento del talento humano y del desarrollo nacional.

2. Aportes teóricos sobre la gestión de seguridad laboral

Las condiciones de trabajo son todos los elementos que inciden de manera directa o indirecta en la salud de los trabajadores, los cuales tienen la capacidad de incidir de manera positiva o negativa en los individuos, por tanto, la empresa debe mantener el control de entorno sobre los mismos (Ortega et al, 2017). Según la OIT (2001) existen dos principios básicos para asegurar las condiciones óptimas en el trabajo: a) mejoramiento de las condiciones y medio ambiente del trabajo; b) realizar el trabajo en un ambiente seguro y salubre, en condiciones de bienestar, dignidad,

y que el trabajador tenga posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad.

Si un trabajador se encuentra en óptimas condiciones mentales, físicas, psicológicas y sociales, está en la capacidad de realizar cualquier actividad y desempeñarse de la mejor manera en su lugar de trabajo (González, Molina y Patarroyo, 2019). Para que esto sea posible, las organizaciones deben brindar seguridad, para reducir los riesgos a los que se exponen directa o indirectamente los trabajadores, garantizando el bienestar del empleado, su familia y la organización (Castañeda et al, 2017; Bayón y Arenas, 2019; López et al, 2022).

Lo anterior es lo que se puede considerar como una cultura de seguridad, la cual debe facilitar las condiciones para que el ambiente laboral sea seguro para el óptimo desarrollo de las actividades laborales, cuestión la cual ocupa desde hace varios años un lugar en la agenda pública y, por tanto, en el interés de organizaciones públicas y privadas, a partir de la construcción de mecanismos legales que pretenden impulsar el derecho a la seguridad, el respeto a la vida y el acceso al trabajo digno (Carvajal, 2018; Mera, Thorpt y González, 2019).

El llamado riesgo ocupacional se define como la medida entre la probabilidad que ocurra un evento peligroso no deseado y la magnitud de las consecuencias y los efectos adversos de dicho evento, como las lesiones, enfermedades, pérdidas económicas o ambientales (Suniaga y Suniaga, 2015; Matabanchoy-Salazar y Díaz-Bambula, 2021).

El trabajo puede convertirse en un factor de riesgo para los colaboradores, debido a la exposición de agentes físicos,

químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que están presentes en su entorno laboral (López y Riaño, 2015; Fernández y Pérez, 2015; Ortega et al, 2017). Una fuente de riesgo o peligro para los trabajadores pueden ser materiales, equipos, métodos o prácticas. El daño que sufren los colaboradores puede ser de tipo humano, deterioro de la salud o una combinación de estos (Fernández y Pérez, 2015).

Estos riesgos pueden ser combatidos con prácticas preventivas y correctivas, siendo la principal de estas el uso de Elementos de Protección Personal (EPP), sin embargo, estos no previenen riesgos de tipo psicosocial. Los EPP son cualquier equipo destinado a ser utilizado por el trabajador para protegerlo de riesgos, aumentando su seguridad en el trabajo, salvaguardando su integridad física y disminuyendo la gravedad de las consecuencias en caso de sufrir un accidente (Ortega et al, 2017).

A fin de reducir costos, uno de los principales aspectos de seguridad laboral que suelen obviar algunas empresas son, precisamente, los EPP (Giraldo, 2006). La ausencia de los EPP, además de afectar la salud del trabajador, también interfiere en el adecuado desenvolvimiento laboral y en la productividad de la organización.

Puede decirse entonces que las condiciones adecuadas de trabajo son aquellas en las cuales el trabajador está protegido contra factores como cargas físicas, mentales o factores ambientales

como los biológicos o químicos.

Asegurar las condiciones óptimas de seguridad pasa por organizar el grado del trabajo, posicionar los horarios de trabajo, brindar ergonomía en sus instalaciones, incentivar el crecimiento personal de sus empleados, dotar a los colaboradores de EPP (Ortega et al, 2017).

La OMS (2017) define como un entorno seguro aquel en el cual trabajadores y gerentes construyen procesos de mejora continua en aras de la promoción de la protección de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Los principales indicadores de este bienestar son: a) Salud y seguridad al espacio físico; b) salud, seguridad y bienestar en el medio psicosocial; c) recursos de salud personales en el espacio; d) formas en que la comunidad busca mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, sus familias y demás miembros de la comunidad (OMS, 2017).

Según Suniaga y Suniaga (2015) un Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral tiene como objetivo ordenar y clasificar el conocimiento y las técnicas existentes en la materia, así como, identificar problemáticas y construir hipótesis de cara al éxito de dicha gestión.

Con el interés de impulsar estrategias de gerencia de seguridad laboral, la OMS (2017) propone un modelo gerencial sostenido sobre cuatro indicadores, (Cuadro 1).

Cuadro 1

Indicadores de gerencia de seguridad laboral

Indicadores	Definición
Ambiente físico	Deriva de características vinculadas a la estructura del ambiente de trabajo, mobiliaria, iluminación, entradas de aire, uso de productos químicos.
Entorno psicosocial	Incluye aspectos como la cultura organizacional, relaciones interpersonales, comunicación, y como las prácticas organizacionales pueden afectar o no la salud mental y física de los trabajadores.
Recurso de personal de salud	Implementación de estrategias para la promoción de estilos y hábitos de vida saludables, y la prevención de accidentes y enfermedades dentro de la organización.
Participación y compromiso de la organización	Efecto negativo o positivo que causa la organización en la comunidad en donde se encuentra y como implementa estrategias para atender los impactos que genera.

Fuente: Elaboración propia (2022)

La implementación de estos modelos y propuestas de gerencia de seguridad laboral busca construir procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo (OMS, 2017).

3. Seguridad laboral en el Perú

En el Perú está en vigencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, a través de la cual se regula lo referido al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), la misma es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, incluyendo a todos los empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, funcionarios del sector público y trabajadores por cuenta propia (Ministerio de relaciones exteriores, 2022). En la mencionada Ley se destaca como la importancia del SGSST radica en la protección de la integridad física, mental y social del trabajador, a través de la prevención, eliminación, minimización y control de riesgos laborales, protegiendo el medio ambiente y la propiedad (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2022).

El SGSST consiste en cuatro

etapas bien definidas en la ley: planificar, ejecutar, verificar y actuar. El empleador está en el deber de prevenir cualquier tipo de accidente durante la ejecución de sus actividades laborales y la ejecución de una labor bajo su autoridad, en el desplazamiento de la misma, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

La planificación permite a la organización cumplir las disposiciones legales, mejorando el desempeño de forma segura, y mantener así los procesos productivos o de servicios de forma segura y saludable. El empleador es el responsable legal del SGSST, asume el liderazgo y el compromiso de las actividades vinculadas y de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado de la ejecución de las actividades, quienes rinden cuentas a la autoridad competente. El empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos antes, durante y al finalizar la relación laboral. De igual modo, debe establecer los programas de capacitación y entrenamiento al personal, garantizando el apropiado entrenamiento al momento de la contratación o cuando se produzcan cambios en la función y

actividad desarrollada. De igual modo, es el responsable de la mejora continua de los procesos y de la preparación y respuesta de la organización ante una situación de emergencia.

La ley también determina que el empleador debe realizar la evaluación periódica de los estándares de desempeño y debe reconocer el buen desempeño organizacional. La GSST permite investigar los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, en aras de determinar las causas inmediatas y básicas de la situación, así como permitir cualquier acción que permita corregir lo necesario de cara a la seguridad del personal y la organización. La organización debe contar con un registro de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

La dirección de la organización debe tomar acciones en los aspectos más importantes del SGSST, entre estos destacan, los objetivos de la SST, los resultados de la evaluación, la investigación de incidentes, los

resultados de las auditorías, los cambios en la normativa legal, los resultados de las inspecciones de trabajo, los acuerdos y convenciones, entre otros.

Las medidas de prevención y protección del SGSST se aplican en el siguiente orden de prioridad: a) Eliminación de los peligros y riesgos desde el origen; b) sustitución de la fuente que genera el peligro; c) aplicación de controles de ingeniería; d) aplicación de controles administrativos; e) dotación de equipos de protección personal.

El SGSST cuenta con un Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo (PSST), el correspondiente al año 2022 comprende elementos vinculados con: a) desempeño del sistema de gestión SST; b) control de riesgos; c) vigilancia de la salud ocupacional; d) vigilancia de seguridad; e) capacitación y cultura de prevención. El propio PSST 2022 establece en detalle las metas e indicadores de los objetivos vinculados a los elementos descritos anteriormente, a partir de los cuales se construye la información del Cuadro 2.

Cuadro 2 Metas del PSST 2022

Metas	Indicadores
1. Mejorar la gestión de SST, de acuerdo con los requisitos legales.	1.1. Monitorear las actividades del Programa Anual de SST 2022. 1.2. Mantener actualizados los requisitos legales.
2. Promover medidas preventivas en Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales.	2.1. Mantener actualizada la matriz de prevención y los mapas de riesgos. 2.2. Implementar otras medidas de control.
3. Promover la salud de las/los servidoras/es civiles y prevenir las enfermedades ocupacionales mediante un programa de vigilancia de la salud.	3.1. Implementar el Programa de vigilancia médica ocupacional individual y colectiva de acuerdo con el Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19. 3.2. Evaluar el programa de vigilancia ocupacional.
4. Minimizar la ocurrencia de accidentes y mejorar la respuesta ante emergencias.	4.1. Prevenir accidentes en el trabajo y mejorar los tiempos de primera respuesta. 4.2. Contar con una brigada de emergencia completa, capacitada y eficiente.
5. Concientizar a las/los servidoras/es civiles sobre prevención de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.	5.1. Sensibilizar a los las/os servidoras/es en salud ocupacional y ante la pandemia del COVID-19.

Fuente: Elaboración propia (2022)

A partir de los principios establecidos en los cuadros 1 y 2 se construye el instrumento de medición para describir la percepción de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú.

4. Seguridad laboral en organizaciones públicas en Lima

Se aplicó un cuestionario a una muestra seleccionada de trabajadores

y gerentes de las 34 EPPP, con una escala tipo Lickert con cinco opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. A partir de los resultados obtenidos se recogen en porcentajes la información necesaria para describir la gestión de seguridad laboral en las empresas públicas del Perú, (Tabla 1).

Tabla 1
Percepciones sobre la Gestión SST

Indicadores que describen la GSST	Percepción de los participantes del cuestionario (muestra) Opción seleccionada con mayor %			Resultados significativos	
	Opciones Escala Lickert	Empleados	Gerentes	Σ %	(pm) X
1. Los espacios de trabajo se encuentran en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades designadas	Siempre				
	Casi siempre	12,8%	33,6%	46,4%	23,2%
	A veces				
	Casi nunca	48,2%	10,5%	58,7%	29,3%
	Nunca				
2. El ambiente de trabajo y la comunicación facilitan el adecuado desempeño laboral	Siempre				
	Casi siempre				
	A veces	28,5%	25%	53,5	26,7%
	Casi nunca	25,1%		25,1%	25,1%
	Nunca				
3. Se implementan estrategias para la promoción de estilos de vida saludables y la prevención de accidentes y enfermedades dentro de la organización	Siempre				
	Casi siempre	27,9%	48,7%	76,6%	38,3%
	A veces	58,7%	25,2%	83,9%	42%
	Casi nunca				
	Nunca				

Cont... Tabla 1

	Siempre				
4. Se cuenta con personal médico calificado para la atención de las afecciones de salud y emergencias producidas dentro del lugar de trabajo	Casi siempre	58,3%	67,4%	125,7%	62,8%
	A veces				
	Casi nunca				
	Nunca				
	Siempre				
5. Se elaboran y ejecutan estrategias para la atención de los impactos que la actividad de la organización produce en la comunidad	Casi siempre				
	A veces	8,9%	33,4%	42,3%	21,15%
	Casi nunca	33,5%	32,9%	66,4%	33,2%
	Nunca	55,3%	28,6%	83,9%	41,9%
	Siempre				
6. Se monitorean las actividades del Programa Anual de SST 2022	Casi siempre	16,1%	45,1%	61,2%	30,6%
	A veces				
	Casi nunca	38,6%	1,6%	40,2%	20,1%
	Nunca				
	Siempre	8,6%	32,6%	40,6%	20,3%
7. Se implementan medidas de control y prevención de riesgos laborales	Casi siempre	35,4%	45,6%	81%	40,5%
	A veces	23,2%	10,7%	33,9%	16,95%
	Casi nunca				
	Nunca				
	Siempre				
8. Se actualiza constantemente la matriz de prevención y los mapas de riesgo	Casi siempre				
	A veces	23,7%	36,9%	60,6%	30,3%
	Casi nunca	49,2%	19,5%	68,7%	34,4%
	Nunca				
	Siempre	19,4%	39,6%	59%	29,5%
9. Se implementa el Programa de vigilancia médica ocupacional	Casi siempre	45,1%	31,2%	76,3%	38,2%
	A veces				
	Casi nunca				
	Nunca				

Cont... Tabla 1

10. Se evalúa el programa de vigilancia médica ocupacional	Siempre				
	Casi siempre	8,5%	32,3%	40,8%	20,4%
	A veces				
	Casi nunca	34,2%	11,5%	45,7%	22,9%
	Nunca				
11. Se elabora el registro de accidentes, incidentes y enfermedades presentes en la organización	Siempre	33,4%	56,3%	89,7%	44,9%
	Casi siempre				
	A veces				
	Casi nunca				
	Nunca				
12. Se cuenta con una brigada de emergencia completa, capacitada y eficiente	Siempre				
	Casi siempre	26,7%	28,9%	55,6%	27,8%
	A veces	34,9%	23,6%	58,5%	29,3%
	Casi nunca				
	Nunca				
13. Los tiempos de respuesta ante un accidente, incidente o enfermedad son eficientes	Siempre	35,1%	58,2%	93,3%	46,7%
	Casi siempre				
	A veces				
	Casi nunca				
	Nunca				
14. Se ejecutan programas y actividades de concientización del personal sobre seguridad, salud ocupacional y la pandemia COVID-19.	Siempre	30,7%	43,1%	73,8%	36,9%
	Casi siempre				
	A veces				
	Casi nunca				
	Nunca				

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 se muestra un resumen seleccionado de las percepciones de los participantes con un

análisis e interpretación de los criterios a aplicar en el SGSST.

Tabla 2
Indicadores que describen la GSST, percepciones y criterios

Indicadores que describen la GSST	Percepción de los participantes. Resultados más significativos Pm(X)	Aplicación de criterios (Ver cuadro N°1 y cuadro N°2)
1. Los espacios de trabajo se encuentran en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades designadas	Casi nunca 29,3%	Los espacios de trabajo caso nunca se encuentran en óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades designadas. La GSST debe promover condiciones óptimas del ambiente físico del lugar de trabajo (OMS, 2017). (Aplicar indicador N° 1 de GSL).
2. El ambiente de trabajo y la comunicación facilitan el adecuado desempeño laboral	A veces 26,7%	A veces la comunicación y el ambiente de trabajo facilitan el adecuado desempeño laboral. La GSST debe velar por una adecuada cultura organizacional, relaciones interpersonales y prácticas organizacionales mentalmente saludables (OMS, 2017). (Aplicar indicador N° 2 de GSL).
3. Se implementan estrategias para la promoción de estilos de vida saludables y la prevención de accidentes y enfermedades dentro de la organización	A veces 42%	A veces se implementan estrategias para promocionar estilos de vida saludables y la prevención de accidentes y enfermedades. Se deben impulsar medidas de concientización sobre la salud (OMS, 2017). (Aplicar indicador N° 3 de GSL).
4. Se cuenta con personal médico calificado para la atención de las afecciones de salud y emergencias producidas dentro del lugar de trabajo	Casi siempre 62,8%	Casi siempre se cuenta con personal médico calificado para la atención de las afecciones de salud y emergencias dentro del lugar de trabajo. La OMS (2017) sugiere que se cuente con personal médico calificado dentro de la organización (Aplicar indicador N° 3 de GSL).
5. Se elaboran y ejecutan estrategias para la atención de los impactos que la actividad de la organización produce en la comunidad	Nunca 41,9%	Nunca se elaboran y ejecutan estrategias para la atención de los impactos que la actividad de la organización produce en la comunidad. Ese efecto positivo o negativo que produce la organización en la comunidad debe ser atendido por la GSST (OMS, 2017). (Aplicar indicador N° 4 de GSL).
6. Se monitorean las actividades del Programa Anual de SST 2022	Casi siempre 30,6%	Las actividades del Programa Anual de SST 2022 casi siempre se monitorean. El Ministerio de relaciones exteriores (2022) ordena monitorear estas actividades de forma activa. (Aplicar indicador N° 1.1 de Metas del PSST).
7. Se implementan medidas de control y prevención de riesgos laborales	Casi siempre 40,5%	Las medidas de control y prevención de riesgos laborales casi siempre se implementan. El ministerio (2022) ordena implementar medidas de control y prevención. (Aplicar indicador N° 2 de Metas del PSST).
8. Se actualiza constantemente la matriz de prevención y los mapas de riesgo	Casi nunca 34,4%	La matriz de prevención y los mapas de riesgo casi nunca se actualizan. El ministerio (2022) ordena actualizar la matriz de prevención y los mapas de riesgos. (Aplicar indicador N° 2.1 de Metas del PSST).
9. Se implementa el Programa de vigilancia médica ocupacional	Casi siempre 38,2%	El programa de vigilancia médica ocupacional casi siempre se implementa, tal como ordena la ley de acuerdo al Plan para la vigilancia de prevención y control individual y colectivo. (Aplicar indicador N° 3.1 de Metas del PSST).
10. Se evalúa el programa de vigilancia médica ocupacional	Casi nunca 22,9%	Casi nunca se evalúa el programa de vigilancia médica ocupacional, lo cual es una de las metas de promoción de salud y seguridad. (Aplicar indicador N° 3.2 de Metas del PSST).
11. Se elabora el registro de accidentes, incidentes y enfermedades presentes en la organización	Siempre 44,9%	Siempre se elabora el registro de accidentes, incidentes y enfermedades, como ordena el Plan. (Aplicar indicador N° 1.2 de Metas del PSST).
12. Se cuenta con una brigada de emergencia completa, capacitada y eficiente	A veces 29,3%	La organización cuenta a veces con una brigada de emergencia completa, capacitada y eficiente. Este mandato va dirigido a minimizar la ocurrencia de accidentes y mejorar la respuesta ante las emergencias. (Aplicar indicador 4.2 de Metas del PSST).

Cont... Tabla 2

13. Los tiempos de respuesta ante un accidente, incidente o enfermedad son eficientes	Siempre 46,7%	Los de respuesta ante un accidente, incidente o enfermedad sin siempre eficientes. (Aplicar indicador 4.1. de Metas del PSST).
14. Se ejecutan programas y actividades de concientización del personal sobre seguridad, salud ocupacional y la pandemia COVID-19.	Siempre 36,9%	Siempre se ejecutan programas de concientización de personal sobre seguridad, salud ocupacional y la pandemia COVID-19. (Aplicar indicador 5.1. de Metas del PSST).

Fuente: Elaboración propia (2022)

6. Conclusiones

A nivel nacional existe la necesidad de generar espacios para el empleo digno y pleno bajo los marcos legales y normativos del trabajo decente. Es importante reducir los riesgos laborales a fin de erradicar el número de personales muertas o inválidas por negligencia de las empresas. La desactualización de la matriz de prevención y los mapas de riesgos, la escasa evaluación del programa de vigilancia y salud ocupacional, la casi nula atención de las incidencias provocadas en las comunidades y las escasas condiciones adecuadas del ambiente físico de trabajo son algunas de las situaciones que dificultan el desarrollo seguro de las actividades laborales.

De este modo, las organizaciones públicas que dependen del Estado, deben brindar oportunidades de empleo seguro, digno y con equidad para los colaboradores. Para ello, se debe reforzar la normatividad y establecer controles de vigilancia que permita supervisar y evaluar la tasa de accidentabilidad en el trabajo y la difusión de enfermedades laborales, reduciendo de este modo los costes económicos y humanos en todo el territorio nacional.

La salud y seguridad de los

empleados está intrínsecamente vinculada a la estabilidad y el crecimiento económico del país, el desarrollo social y la productividad de las organizaciones. La seguridad y la salud dependen en gran medida de las acciones de prevención que se impulsen dentro de la organización, con lo cual resulta fundamental que se impulsen actividad de conciencia en torno a la importancia de la seguridad laboral en aras de salvaguardar el bienestar del capital humano.

Referencias bibliográficas

- Bayón, J., y Arenas, A. (2019) Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 24(87), 737-768.
- Bolaños, P. (2021). Elementos determinantes de la dinámica gerencial de enfermería para el cuidado solidario en un hospital de ESSALUD, Perú. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(3), 602-615. <https://doi.org/10.36390/telos233.09>
- Carvajal, J. (2018) The Paradigm of Security and Tensions with Human Rights. *Utopía y praxis latinoamericana*, 23(Extra 1), 97-110.

- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Rev Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Corporación FONAFE (2021). *Informe de evaluación presupuestal y financiera*. https://www.fonafe.gob.pe/pw_content/gestion/13/Doc/INFORME%20CONSOLIDADO%20AL%20IV%20TRIM%202021%20VERSION%20FINAL%2002.02.2022.pdf
- Díaz Dumont, J. R., Suarez Mansilla, S. L., Nanzy, R., & Bizarro Huaman, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://doi.org/10.37960/revista.v25i89.31533>
- Fernández, F., y Pérez, M. (2015) Características estructurales y tecnológicas del riesgo laboral emergente en entornos de fabricación. *Opción*, 31(Especial 3), 250- 272.
- Giraldo, A. (2006). Seguridad Industrial Charlas n°2. ECOE Ediciones.
- González, O., Molina, R., y Patarroyo, D. (2019) Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 24(85), 227-242.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios*, 9(1), 38-51.
- Instituto Nacional de Estadística- INEI (2022). *Informe técnico del mercado laboral*. [https://www.inei.gob.pe/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-mercado-laboral-ene-feb-mar-2022.pdf)
- López, E., y Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Movimiento Científico*, 9(1), 50–59. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.%x>
- López, J., Mejía, N., Pérez, D., y Selada, I. (2022). Representaciones sociales de la Ergonomía en personal directivo: estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 452-463. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>
- Matabanchoy-Salazar J., y Díaz-Bambula F. (2021) Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Suplemento 1: Especial Psicología y Trabajo*, 23(3), 337-350. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>
- Mera, M., Thorpt, C., y González, M. (2019) Gobernanza, enfermería, seguridad del paciente en una empresa social del estado colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 24(Número especial 2), 628-643.
- Ministerio de relaciones exteriores (2022). *Plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la agencia peruana de cooperación internacional* – APCI.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2022) *Sistema Básico de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- OIT (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión en seguridad y salud en trabajo*. <https://url2.cl/XW5Yx>

- Organización Internacional del Trabajo- ILO (2020). Entornos seguros y saludables, una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- Organización Mundial de la Salud- OMS (2017). Acerca de la OMS Ginebra. <https://www.who.int/about/es/>
- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176.
- Rodríguez-Rojas, Y., Hernández, H., y Monroy, M. (2020) Gestión de seguridad y salud laboral: Madurez y estándares mínimos en entidades públicas distritales en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(Número especial 3), 150-166.
- Suniaga, A., y Suniaga, J. (2015) Propuesta de un modelo de gestión en seguridad y salud laboral en las universidades venezolanas. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 17(2), 260 – 280.