

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
LA MOLINA**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN



**“GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUAMANGA - AYACUCHO, 2020 - 2022”**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR TÍTULO
DE INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

MILA GYSVEL MITMA ALANYA

LIMA – PERÚ

2024

GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA · AYACUCHO, 2020 - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

Dr. Leoncio Hertz Fernández Jerí

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	uctunexpo.autanabooks.com Fuente de Internet	1%
4	vdocumento.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	purl.org Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
LA MOLINA**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN

**“GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUAMANGA - AYACUCHO, 2020 - 2022”**

Presentado por

MILA GYSVEL MITMA ALANYA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de:
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

SUSTENTADA Y APROBADA ANTE EL SIGUIENTE JURADO

.....
Dr. Pedro Ricardo Quiroz Quezada
PRESIDENTE

.....
Dr. Leoncio Hertz Fernández Jerí
ASESOR

.....
Dr. Luis Eustaquio Huerta Camones
MIEMBRO

.....
Mg. Sc. María Inés Núñez Gorriti
MIEMBRO

Lima – Perú
2023

DEDICATORIA:

A mis padres, Abel y Paulina, mi ejemplo de
entereza y vitalidad.

Mila

AGRADECIMIENTO:

Sobre todo, y, primeramente, agradezco a mi padre amoroso Jehová por ser mi guía y soporte.

A mis compañeros de trabajo, por la confianza depositada durante el tiempo que laboré en la municipalidad provincial de Huamanga.

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Problemática.....	2
1.2. Objetivos	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos	5
II. REVISIÓN DE LITERATURA	6
2.1. Gestión de riesgos	6
2.2. Riesgos laborales.....	7
2.3. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	7
2.4. Gestión de riesgos laborales.....	8
2.5. Ciclo de Deming (PHVA).....	9
2.6. Interacción de la gestión de prevención de riesgos laborales y del PHVA.....	9
2.7. Metodología de SOBANE: Estrategia de gestión de riesgos	10
2.8. Riesgos laborales para trabajadores de limpieza pública durante el Covid -19 ..	12
III. DESARROLLO DEL TRABAJO	15
3.1. Alcance.....	15
3.2. Funciones desempeñadas y competencias aplicadas de formación pregado.....	16
3.3. Limitaciones	19
3.4. Descripción de las actividades y ámbito de actuación dentro de la municipal ...	20
3.4.1. Unidad de recursos humanos	21
3.4.2. Obreros municipales (Colaboradores contratados bajo D.L. 728)	21

3.4.3 Metodología para la gestión de riesgos laborales en la unidad de recursos humanos.....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Diagnóstico de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la municipalidad del 2020	34
4.2. Resultados de la gestión de prevención de riesgos laborales para el año 2022...41	
4.3. Las competencias y habilidades adquiridas en la UNALM	46
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
VIII. ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Característica de los niveles de la estrategia SOBANE.....	12
Tabla 2 Exposición a riesgos laborales en personal de limpieza pública	13
Tabla 3 Comparación de la exposición a riesgos laborales según edad y puesto de trabajo	14
Tabla 4 Funciones desempeñadas en la municipalidad	16
Tabla 5 Conocimientos adicionales adquiridos	19
Tabla 6 Trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga.....	22
Tabla 7 Matriz de correspondencia entre la gestión de riesgos y las herramientas empleadas en la unidad de recursos humanos	25
Tabla 8 Tabla de indicadores	28
Tabla 9 Programación del plan de trabajo para la gestión de riesgos laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga.....	32
Tabla 10 Personal con factores riesgo para covid-19	28
Tabla 11 Responsables de control y vigilancia de limpieza de locales.....	33
Tabla 12 Valores de cumplimiento del SGSST	40
Tabla 13 Cumplimiento de normativa para obreros en la MPH	41
Tabla 14 Porcentaje de cumplimiento obtenido en el diagnóstico para el año 2022	42
Tabla 15 Casos positivos de covid-19 en la MPH	43
Tabla 16 Escala de sanciones SUNAFIL.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama general de gestión por procesos	7
Figura 2 Modelo de implementación de la gestión de la prevención de riesgos laborales.	10
Figura 3 Marco integral de la estrategia de SOBANE para la gestión de riesgos	11
Figura 4 Áreas de ubicación de los obreros en el organigrama de la MPH	22
Figura 5 Resumen del ámbito de vigilancia de aplicación normativa sobre SST para los obreros de la MPH	24
Figura 6 Diagnóstico precoz de riesgos laborales en la municipalidad... ..	30
Figura 7 La vigilancia permanente de comorbilidades	31
Figura 8 Cumplimiento de lineamiento: Compromiso e involucramiento 2020.	35
Figura 9 Cumplimiento de lineamiento: Política de seguridad y salud en el trabajo 2020.....	36
Figura 10 Cumplimiento de lineamiento: Planeamiento y aplicación 2020	36
Figura 11 Cumplimiento de lineamiento: Implementación y operación 2020.....	37
Figura 12 Cumplimiento de lineamiento: Evaluación normativa 2020	38
Figura 13 Cumplimiento de lineamiento: Verificación 2020	38
Figura 14 Cumplimiento de lineamiento: Control de información y documentos 2020.....	39
Figura 15 Cumplimiento de lineamiento: Revisión por la dirección 2020.....	39
Figura 16 Porcentaje de cumplimiento de reuniones programas.....	44
Figura 17 Competencias y habilidades adquiridas en la UNALM.....	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Organigrama de la municipalidad provincial de Huamanga – 2021	544
Anexo 2: Documentos de conformación y reconfiguración de comité de SST	55
Anexo 3: Registro de capacitaciones y monitoreo	57
Anexo 4: Registro IPERC establecido	58
Anexo 5: Protocolos para la unidad de residuos sólidos.....	59
Anexo 6: Registro fotográfico - EPPs.....	60
Anexo 7: Reconstrucción de lista de verificación de lineamientos del SGSST 2020.....	61

GLOSARIO DE SIGLAS

MPH:	Municipalidad Provincial de Huamanga ¹
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ²
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo ³
SGSST:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ⁴
SCTR:	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo ⁵
BBSS:	Área de Bienestar Social ⁶
CSST:	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ⁷
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ⁸

1 Contracción del nombre de la entidad, el cual será explicado en el contenido

<https://munihuamanga.gob.pe/>

2 <https://www.gob.pe/sunafil>

3 <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>

4 <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>

5 <https://www.gob.pe/231-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-de-essalud-proteccion>:

6 <https://munihuamanga.gob.pe/velamos-por-el-bienestar-de-la-poblacion-de-primera-linea/>

7 https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3946_mesa_redonda_comite_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo.pdf

8 <https://www.gob.pe/mtpe>

RESUMEN

Este informe se fundamenta en una vivencia laboral con el propósito de abordar la gestión de riesgos laborales en la municipalidad provincial de Huamanga. La iniciativa surgió como respuesta a la compleja situación generada por la pandemia de Covid-19, que planteó desafíos específicos en el ámbito laboral. Durante este período, se emprendieron acciones concretas para evaluar, mitigar y gestionar de manera efectiva los riesgos asociados a la salud y seguridad de los trabajadores, adaptando estrategias y protocolos a las circunstancias singulares generadas por la emergencia sanitaria. Este análisis no solo abarca la aplicación de medidas preventivas, sino también la implementación de soluciones innovadoras para garantizar la continuidad de las operaciones municipales y proteger el bienestar de los colaboradores en este contexto inusual. En este trabajo monográfico y descriptivo se expone la experiencia laboral integrando herramientas de gestión, como el método del ciclo de Deming, conocido como PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) y la estrategia SOBANE para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales liderado por el área recursos humanos, donde se asume los cargos de asistente administrativo y responsable del área de bienestar social. Se inicia con la reconstrucción del diagnóstico situacional sobre su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando la existencia de accidentes laborales no registrados y las acciones previamente llevadas a cabo en el año 2020; como resultado, se determina que el SGSST presenta deficiencias, sin embargo, tras implementar medidas específicas, se logran resultados satisfactorios en el cumplimiento de los requisitos y normativas establecidas por el gobierno peruano respecto al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores municipales, específicamente obreros municipales, y de la entidad. Se expone que, para el año 2022, se logró un incremento en el cumplimiento de los lineamientos relacionados con el compromiso e involucramiento (se logró el 60% de los indicadores establecidos), política de seguridad y salud ocupacional (se logró el 50%), planeamiento y aplicación (se logró el 47.06%), implementación y operación (se logró el 54.17%), en la evaluación normativa (se logró el 44.44%), verificación (se logró el 54.17%), así como del control de información y documentos (se logró el 36.36%). Además, se alcanzan las metas establecidas por la unidad de recursos humanos en cuanto a la gestión de riesgos laborales para los colaboradores para el 2022.

Palabras clave: Gestión de riesgos laborales, ciclo de Deming, estrategia SOBANE, sistema de seguridad y salud en el trabajo, obreros municipales.

SUMMARY

This work is based on professional experience, in which the objective of managing occupational risks in the provincial municipality of Huamanga was pursued, due to the scenario caused by the situation of the Covid-19 pandemic. This monographic and descriptive work exposes work experience integrating management tools, such as the Deming cycle method, known as PHVA (Plan-Do-Verify-Act) and the SOBANE strategy for identification, Evaluation and control of occupational risks in the area of human resources, assuming the positions of administrative assistant and responsible for the area of social welfare. It begins with the reconstruction of the situational diagnosis of its occupational safety and health management system, considering the existence of unregistered work accidents and the actions previously carried out in 2020; as a result, the occupational safety and health management system is found to be deficient, however, after implementing specific measures, satisfactory results are achieved in complying with the requirements and regulations established by the Peruvian government regarding the management of an occupational safety and health system for the benefit of municipal workers, specifically municipal workers, and of the entity. It's stated that, by 2022, an increase was achieved in compliance with the guidelines related to commitment and involvement (50% of the established indicators were achieved), occupational safety and health policy (50% were achieved), planning and implementation (47.06% was achieved), implementation and operation (54.17% were achieved), policy evaluation (44.44% were achieved), verification (54.17% were achieved), and control of information and documents (36.36% were achieved). In addition, the goals set by the human resources unit regarding the management of occupational risks for employees are achieved by 2022.

Keywords: Management of occupational risks, Deming cycle, SOBANE strategy, occupational safety and health system, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra nación, la política nacional de seguridad y salud laboral se orienta hacia la prevención de accidentes y enfermedades vinculados a las labores desempeñadas durante el tiempo de trabajo. Este enfoque busca mitigar en la medida más amplia y factible las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral. Estas directrices se hallan consagradas en la ley N° 29783, la cual tiene como principal objetivo instaurar una cultura de prevención en el ámbito laboral. En aras de alcanzar este propósito, la normativa asigna la responsabilidad de la prevención a los empleadores, encomienda al Estado la función de supervisión y control, e involucra activamente a los trabajadores y directivos en el proceso. La ley establece claramente que mediante el diálogo se busca fomentar, difundir y cumplir rigurosamente con las normativas asociadas. Este enfoque integral no solo procura evitar incidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también promueve la concienciación y participación activa de todos los actores involucrados en el ámbito laboral para crear un entorno seguro y saludable. (Ley de seguridad y salud en el trabajo y sus modificatorias, 2021).

Este informe de suficiencia profesional detalla exhaustivamente las responsabilidades asumidas por la autora, de acuerdo con las pautas establecidas por la universidad. La labor desempeñada se llevó a cabo en la unidad de recursos humanos, adscrita a la oficina de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Huamanga - Ayacucho. Inicialmente, ocupó el cargo de asistente administrativo y, posteriormente, asumió la encargatura como responsable del área de bienestar social.

Durante su tiempo como asistente administrativo y líder del área de bienestar social, desempeñó funciones cruciales que contribuyeron significativamente a su crecimiento profesional. Estas experiencias fortalecieron su conocimiento práctico en el ámbito laboral, brindándole la oportunidad de identificar deficiencias y aplicar habilidades específicas para abordar los problemas que afectaban a los trabajadores en relación con la seguridad y la salud en la institución provincial de Huamanga. A lo largo de este periodo, se evidencia un compromiso continuo con la mejora y la eficiencia en la gestión de recursos humanos, así como una atención especial a las necesidades y preocupaciones de los empleados. Este trabajo no solo destaca la experiencia laboral acumulada, sino también la capacidad de

adaptación y liderazgo demostrada en la resolución de desafíos complejos en el contexto de una entidad pública.

Se procede a reconstruir el análisis de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la municipalidad, con el objetivo de proporcionar una evaluación integral de la administración llevada a cabo hasta el año 2020. En este proceso, se examinan detalladamente los problemas relacionados con el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, así como la gestión de los riesgos laborales. En este sentido, se han identificado los objetivos específicos de la unidad de recursos humanos, estableciendo un marco teórico y legal que orienta la metodología para alcanzar dichos objetivos. En un siguiente paso, se detalla la implementación de la metodología SOBANE y otras herramientas utilizadas para la gestión de riesgos laborales en beneficio de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga. Este enfoque integral tiene como meta generar mejoras sustanciales que redundarán en beneficio de la municipalidad para el año 2022. Se evalúa minuciosamente el grado de cumplimiento de las normativas vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional. La conclusión de este análisis exhaustivo conduce a la formulación de observaciones y recomendaciones específicas en relación con el trabajo realizado hasta la fecha. Estas recomendaciones apuntan a optimizar y fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizando un entorno laboral seguro y saludable para los empleados municipales. Además, se brindan sugerencias para mejorar la eficacia de las prácticas actuales y asegurar el cumplimiento continuo de las normativas aplicables.

1.1 Problemática

Mediante el informe “Solicito de manera reiterativa la conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo” generado por el responsable del área de bienestar social en el año 2019, se comunica que en los últimos años no se ha priorizado la gestión de prevención de los riesgos laborales para los trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga y la inexistencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo; además, en su informe “Evaluación del Plan Operativo Institucional 2019” da a conocer que el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo fue remitido y aprobado pero no ha sido ejecutado por falta de presupuesto; a pesar de que según una noticia del medio de comunicación online una trabajadora de limpieza pública de la entidad falleció realizando sus labores diarias en el año 2017 (Diario Ayacucho, 2017) y en el año 2020, otra trabajadora de limpieza pública

fue atropellada y herida por una motocicleta en horario de trabajo (Dilo fuerte Ayacucho, 2020).

Asimismo, a inicios del año 2020 el responsable del área de bienestar social dio a conocer en el informe “Remito a su despacho todos los actuados a la orden de inspección N°325-2020-SUNAFIL/IRE-AYA” que la oficina no cuenta con registros requeridos de acuerdo al decreto supremo N.º 005-2012-TR (El congreso de la República, 2016). Posteriormente, el supervisor de la unidad de gestión de residuos sólidos, los asistentes de la sub gerencia de comercio y licencias, la sub gerencia de serenazgo y la sub gerencia de ecología y medio ambiente manifestaron que los colaboradores no contaban con SCTR, seguro obligatorio de acuerdo al decreto supremo N.º 017-2017-TR (Ministerio de trabajo y promoción de empleo, 2017). Tampoco se tenía contratado a un médico ocupacional, que según la resolución ministerial N.º 571-2014, las organizaciones con 500 o más colaboradores, deben contar con un médico ocupacional y estar disponible al menos 6 horas al día, 5 días a la semana (Protocolos de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad) (Ministerio de Salud, 2014).

Con relación a lo descrito, de no darse cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la institución pudo ser sancionada por la entidad SUNAFIL, oficina que se encuentra en funcionamiento desde el mes de marzo del 2018 en la región Ayacucho, encargada de fiscalizar a las municipalidades respecto a sus colaboradores que se encuentran contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, decreto legislativo N.º 728, denominados por normativa vigente como obreros municipales, por la naturaleza de labor que desarrollan en las áreas de trabajo como: limpieza pública, áreas verdes, serenazgo, policía municipal, rastrillaje entre otros (Ministerio de trabajo y promoción de empleo, 2017).

Por otro lado, para el 11 de marzo del 2020, con D.S. N° 008-2020-SA, se declaró el inicio de estado de emergencia sanitaria nacional, desarrollándose legislación y protocolos de bioseguridad para la vigilancia, prevención y control del Covid-19, en ese contexto por las circunstancias que afectaban la vida y salud de los trabajadores, como consecuencia de la pandemia, la institución recibe directivas y exhortaciones por parte del MINSA a través de la DIRESA, contraloría y de la SUNAFIL, en esa línea, la salud de los trabajadores estaba en riesgo, lo que significaba preocupación y necesidad de acción de prevención de los colaboradores y de la municipalidad. Se reportó mediante informes del área de bienestar sobre las campañas de descarte de covid-19 que se realizaron en el mes

de julio del 2020, 116 trabajadores que contrajeron la enfermedad del covid-19 y para el mes de setiembre del 2020, un total de 243 trabajadores contagiados. Asimismo, Para el año 2021, según la información proporcionada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de enfermedades, sobre el avance covid-19 en Huamanga, la cantidad de contagios seguían en aumento, hasta la fecha del 04 de marzo del 2021 se tenía 414 fallecidos y un total de 18,610 casos positivos (Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, 2021).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) indica que, a nivel nacional, en el año 2020, se registraron un total de 22 507 accidentes laborales, siendo notificados formales 905 accidentes laborales de obreros; ubicándose en el cuarto lugar como la categoría ocupacional que presenta mayor número de notificaciones de accidentes en el trabajo, tales como atropellamiento por vehículos, caídas del personal de diferentes alturas y exposición. De los casos de enfermedades y accidentes laborales, los costes en la municipalidad se reflejaban en los subsidios por licencias de salud, pérdida de jornadas efectivas de trabajo e inspecciones con posibles sanciones económicas y administrativas.

En términos administrativos, la municipalidad experimentó cambios en las jefaturas debido a decisiones tomadas por la alta dirección. Específicamente, en el área de recursos humanos, hubo tres cambios de jefes en un lapso de 2 años, lo cual generó procesos de inspección abiertos, procesos administrativos, rotaciones y renunciaciones. En ese escenario, en el año 2020 en plena emergencia sanitaria se retrasó la conclusión de compras de pruebas rápidas y equipos de protección personal (EPPs), así como la contratación de personal administrativo de apoyo y médico ocupacional.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Mostrar las herramientas para la ejecución y resultados obtenidos de la gestión de riesgos en el trabajo, para los obreros de la municipalidad provincial de Huamanga-Ayacucho, durante el periodo 2020 al 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- Explicar el estado inicial de la gestión de riesgos laborales en la unidad de recursos humanos, respecto al cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional, en el año 2020.
- Describir la metodología empleada para la gestión de los riesgos laborales en la unidad de recursos humanos, durante el periodo fiscal 2021 – 2022.
- Dar a conocer los resultados obtenidos de la gestión de riesgos en el trabajo para los obreros municipales, para el año 2022.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Gestión de riesgos

Esta disciplina, enmarcada como una rama particular del conocimiento, se distingue por el empleo de técnicas distintas a las que se aplican en otras áreas científicas. Su enfoque radica en la integración cohesionada de principios, conceptos y herramientas de gestión de procesos. Su propósito fundamental consiste en dirigir de manera efectiva los riesgos que puedan manifestarse tanto en el ámbito interno como externo del sistema de relaciones y procesos, identificado comúnmente como una organización o entidad, ya sea de naturaleza industrial, comercial o de servicio público. Bajo esta perspectiva, se puede ofrecer una definición más completa y holística, considerándola como un proceso lógico y sistemático. Este proceso implica la combinación estratégica de recursos financieros, materiales y humanos, con el fin de identificar y evaluar los posibles impactos que podrían afectar las actividades, funciones o la estructura misma de la organización. La esencia de esta disciplina reside en la toma de decisiones informadas sobre cómo abordar estos riesgos, buscando la mejor combinación de costo-beneficio para garantizar la viabilidad y la eficacia de la entidad en cuestión. En última instancia, se destaca la importancia de una gestión integral y proactiva para lograr el éxito y la sostenibilidad en entornos organizativos diversos. (Tamayo & Gonzalez, 2020).

En consecuencia, como se ilustra en la figura 1, todas las visiones con respecto a la gestión de riesgos se vinculan intrínsecamente con la noción de que un proceso se configura como una secuencia ordenada y lógica de actividades de transformación. Estas actividades están interrelacionadas y se sustentan en entradas específicas con el propósito de alcanzar los resultados planificados, los cuales se entregan a los clientes en cualquier proceso, independientemente de si este se desarrolla interna o externamente. En este contexto, es vital destacar la naturaleza interdependiente de las actividades en un proceso, donde cada etapa desempeña un papel crítico en el logro de los objetivos finales. La figura 1 proporciona una representación visual de esta interconexión, subrayando cómo la gestión de riesgos se inserta en esta secuencia de actividades para garantizar la planificación efectiva y la entrega exitosa de resultados. En este marco, se reconoce que los procesos no solo están limitados a las operaciones internas de una entidad, sino que también abarcan las interacciones con los clientes y otras partes externas, subrayando la importancia de una gestión de riesgos integral y orientada hacia resultados en diversos contextos organizativos.

Figura 1

Diagrama general de gestión por procesos



Nota. Extraído del libro “La gestión de riesgos: herramienta estratégica de gestión empresarial” (Tamayo y Gonzalez, 2020)

2.2. Riesgos laborales

Según Pantoja et al. (2017) Los riesgos laborales abarcan las amenazas presentes en el entorno o sitio de trabajo, con la capacidad de desencadenar incidentes o accidentes que resulten en lesiones, daños físicos, consecuencias psicológicas, traumatismos y otros impactos adversos. Sea cual sea la naturaleza del impacto, es importante subrayar que cualquier resultado derivado de los riesgos laborales se traduce invariablemente en efectos negativos para la salud. Esta amplia categoría de riesgos laborales puede incluir desde condiciones de seguridad precarias hasta exposición a sustancias peligrosas, estrés laboral y cualquier factor que pueda poner en peligro el bienestar de los trabajadores. La gestión efectiva de estos riesgos no solo se centra en prevenir accidentes evidentes, sino también en abordar los elementos subyacentes que pueden afectar la salud física y mental de los empleados. Por lo tanto, la identificación, evaluación y mitigación constante de los riesgos laborales son esenciales para promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

2.3. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una parte esencial de las políticas de reducción de riesgos laborales, en las que colaboran activamente empleadores, sindicatos y el Estado. Este sistema incorpora mecanismos de control y supervisión, como

el comité de seguridad y salud en el trabajo, junto con la implementación del reglamento interno para prevenir accidentes laborales y promover un entorno laboral seguro. La participación conjunta de empleadores, sindicatos y entidades gubernamentales demuestra un compromiso compartido para abordar los desafíos de la seguridad y salud laboral. La configuración de mecanismos como el comité refuerza la vigilancia y evaluación continua de los riesgos laborales, facilitando la identificación temprana de posibles amenazas y la adopción de medidas preventivas. El reglamento interno destaca la importancia de establecer pautas claras y procedimientos específicos para fortalecer la prevención de accidentes y fomentar prácticas laborales seguras y responsables. (El congreso de la república, 2021, 25 de junio)

2.4. Gestión de riesgos laborales

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) destaca por su importancia fundamental, buscando establecer condiciones, competencias y una cultura que permitan a empleados y organizaciones realizar actividades eficientemente y prevenir eventos que puedan resultar en daños derivados del trabajo. Se enfoca especialmente en la gestión de riesgos laborales, que abarca la identificación, evaluación y control de los riesgos inherentes a las actividades laborales. La atención prioritaria a la seguridad y salud en el trabajo busca crear un entorno laboral seguro y saludable para mejorar el bienestar de los empleados y la eficiencia organizativa. Este sistema va más allá de cumplir con regulaciones, fomentando una mentalidad preventiva y proactiva en todos los niveles de la organización mediante un análisis detallado de posibles peligros y la aplicación de medidas preventivas y correctivas. (Navarro-Ortiz & De Miguel-Guzmán, 2018).

En un análisis de los principales factores que intervienen en la gestión de riesgos laborales, es importante realizar una evaluación exhaustiva de todos los problemas y situaciones que surjan en una empresa u organización durante el proceso productivo. Esto permitirá implementar normas y reglamentos de manera ordenada y planificada para mitigar posibles problemas. En general, es más beneficioso prevenir los riesgos laborales anticipándose a ellos, ya que esto no conlleva costos significativos como ocurre cuando los riesgos se materializan (Villacís y otros, 2017). Además, citas una serie de ventajas de una implementación adecuada de un sistema de gestión de riesgos laborales:

- a) Un método para lograr aumentar la satisfacción tanto de los clientes internos como externos
- b) Reducir los gastos económicos.

- c) Simplifican la detección y resolución de problemas relacionados con la calidad y reducen tanto los riesgos laborales actuales como los posibles.

2.5. Ciclo de Deming (PHVA)

Según Jimeno (2016) Todo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe implementar la metodología de mejora continua de manera sistemática, la cual comprende cuatro dimensiones. En la etapa de planificación, se identifican las posibles debilidades de la empresa, buscando renovar o corregir sus falencias, ya sea a través de la recopilación de ideas y opiniones de los trabajadores o mediante la utilización de herramientas tecnológicas. La segunda dimensión, la etapa de ejecución, se centra en desarrollar instrumentos para recopilar información que contribuya a mejorar el desempeño de la empresa. La tercera dimensión, la etapa de verificación, consiste en dar seguimiento a la implementación de los cambios para asegurar que se alineen con los objetivos deseados. La cuarta dimensión, la etapa de acción, establece que las decisiones tomadas deben ponerse en práctica, y si los cambios resultan positivos, se sigue el modelo propuesto; de lo contrario, se vuelve a la primera etapa para realizar ajustes necesarios.

2.6. Interacción de la gestión de prevención de riesgos laborales y del PHVA

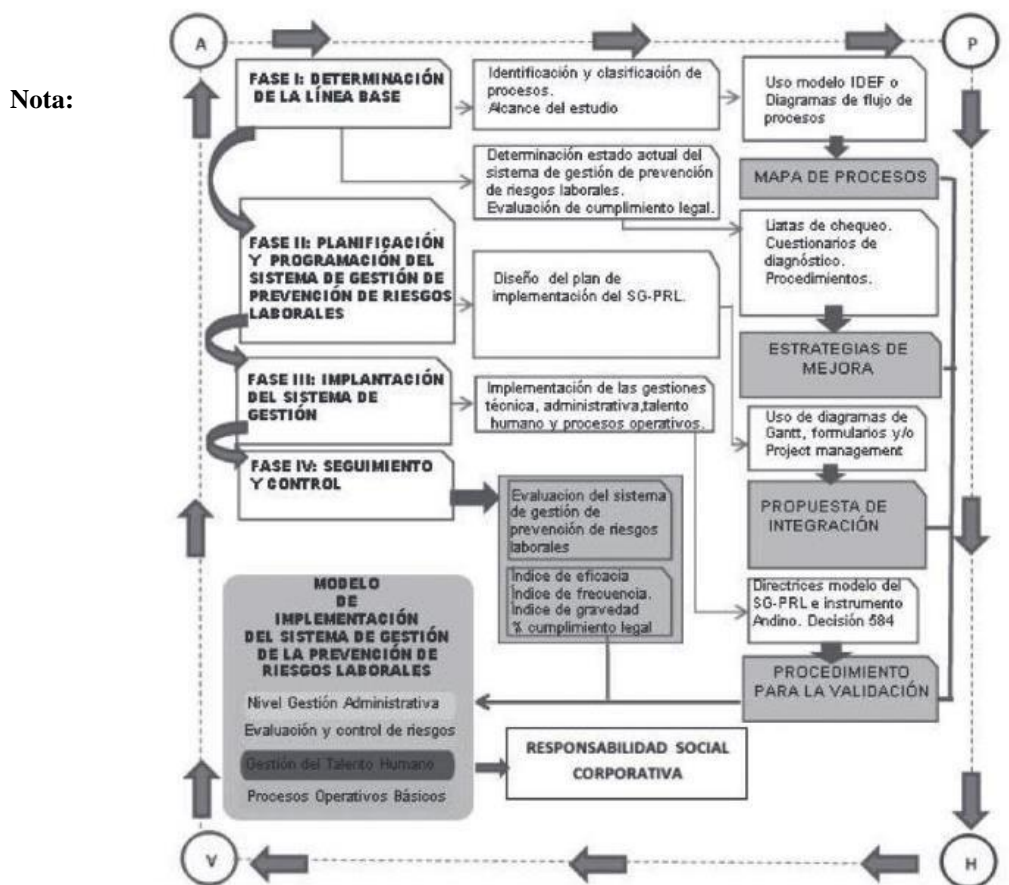
Según el estudio realizado por Villacrés et al. (2016), la exitosa implementación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales tuvo un impacto positivo en los resultados organizacionales de la empresa PRASOL. Esto se reflejó en un mejor desempeño en términos de seguridad ocupacional, mejorando su eficiencia, un entorno laboral mejorado para los trabajadores y una reducción en los accidentes laborales. Además, esta implementación sentó las bases para obtener la certificación del Ministerio de Trabajo.

Conforme a los autores, el procedimiento del modelo del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales se expone de la siguiente manera (Figura 2). El enfoque propuesto se segmenta en cuatro fases, cada una con metas específicas y la utilización de diversas herramientas de acción para lograr resultados parciales que respaldarán la fase consecuente. En la Fase I, se procede a la identificación de los procesos que serán parte del mapa de procesos, estableciendo la línea base o punto de partida del estudio y generando estrategias de mejora. La Fase II se enfoca en la planificación y programación para la implementación del sistema de gestión, basándose en el diagnóstico inicial y desarrollando una propuesta de integración con los registros y diagramas correspondientes. En la Fase III, se describe la implementación, siguiendo los componentes del modelo de gestión de

prevención de riesgos laborales, utilizando el proceso de Planificar (P), Hacer (H), Verificar (V) y Actuar (A). Finalmente, en la Fase IV se elaboran indicadores de gestión y se verifica el cumplimiento de los requisitos del sistema, contribuyendo de esta manera a mejorar la responsabilidad social corporativa.

Figura 2

Modelo de implementación de la gestión de la prevención de riesgos laborales



Extraído de revista “Modelo de implementación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en una industria láctea de Riobamba- Ecuador” (p. 72), por Villacrés et al, 2016, Revistas de investigación UNMSM.

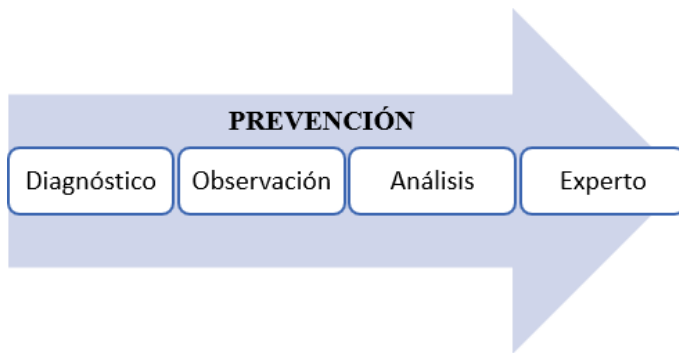
2.7. Metodología de SOBANE: Estrategia de gestión de riesgos

Según Malchaire (2009), la magnitud de factores de riesgo y situaciones laborales es tan extensa que resulta impráctico analizarlos de manera exhaustiva. En el trabajo cotidiano, esto carece de utilidad; ya que, en la mayoría de las situaciones se pueden implementar medidas preventivas inmediatas basadas en simples "observaciones" de las personas directamente involucradas, es decir, el grupo de trabajadores, quienes poseen un conocimiento detallado de las situaciones laborales del día a día. La metodología, que es

una estrategia para prevenir riesgos, puede ser ilustrada en el siguiente diagrama, figura 3, donde SOBANE refiere a screening, observation, analysis y expertise (diagnóstico, observación, análisis y experto).

Figura 3.

Marco integral de la estrategia de SOBANE para la gestión de riesgos



Nota: Extraído de “La estrategia de SOBANE La guía de dialogo déparis. Las guías de observación y análisis relativas a los problemas musculoesqueléticos y los aspectos psicosociales” Malchaire (2009).

Más allá de responder encuestas, se debe analizar detalles prácticos que ayudarán a realizar el trabajo en las mejores condiciones el trabajador y la organización. Esta información será utilizada como base para desarrollar un plan de prevención de riesgos. Dicha estrategia comprende de 4 niveles, los cuales se detallan a continuación (tabla 1):

Nivel 1. Diagnóstico precoz. En este punto inicial, se reconocen los problemas principales, es decir, se identifican los factores de riesgo y se abordan los más simples, mediante la aplicación inmediata de soluciones evidentes desde sus primeras etapas, utilizando recursos internos para excluir los riesgos.

Nivel 2. Observación. Durante este período, se abordan de manera más exhaustiva los riesgos que no se resolvieron en la fase anterior. Se lleva a cabo un análisis detallado para obtener respuestas efectivas, utilizando la guía de observación como herramienta para identificar soluciones preventivas.

Nivel 3. Análisis. Cuando los problemas previamente mencionados no han sido resueltos, se avanza hacia un análisis cualitativo del problema, involucrando a un experto en seguridad y salud ocupacional para la formulación de soluciones específicas.

Nivel 4. Experto. Este nivel, se da cuando existe la necesidad de recurrir a un experto. Y esto, se presenta únicamente en situaciones particulares que demandan evaluaciones específicas y mediciones avanzadas, su intervención es imprescindible para encontrar soluciones concretas en circunstancias complejas.

Estos niveles, según los criterios definidos en la siguiente tabla:

Tabla 1

Característica de los niveles de la estrategia SOBANE

	Diagnóstico precoz	Observación	Análisis	Experto
Aplicación	En todas las situaciones	Si persiste el problema	Casos difíciles	Casos complejos
Modo	Observaciones elementales	Si persiste el problema	Casos difíciles	Mediciones especializadas
Costo	Muy leve 10 minutos por factor	Observaciones cualitativas	Observaciones cuantitativas	Elevado 2 semanas
Involucrados	Colaboradores	Colaboradores	- Colaboradores - Asesores en prevención	- Colaboradores - Asesores en prevención - Expertos
Competencias				
- Situación de trabajo	Muy alta	Alta	Media	Escasa
- Salud en el trabajo	Baja	Media	Alta	Especializada

Nota: Extraído de “La estrategia de SOBANE. La guía de dialogo déparis. Las guías de observación y análisis relativas a los problemas musculo-esqueléticos y los aspectos psicosociales” de Malchaire, (2009).

Esta táctica implica el uso de recursos, guías y herramientas cada vez más especializados, ajustados a requerimientos particulares. En cada fase, se buscan soluciones para mejorar las condiciones laborales, y la intervención en el nivel siguiente solo se contemplará si, a pesar de implementar mejoras, persiste una situación laboral considerada inaceptable.

2.8. Riesgos laborales para trabajadores de limpieza pública durante el Covid -19

Las acciones emprendidas por la municipalidad durante el periodo 2020-2022, en lo que respecta a la gestión de riesgos laborales, se extendieron tanto a los empleados administrativos como a los operativos. No obstante, se otorgó una mayor atención a los

trabajadores de limpieza pública de la unidad de gestión de residuos sólidos debido a la naturaleza específica de sus labores. La unidad de recursos humanos tomó la decisión de priorizar este grupo en el tratamiento de este tema. Este enfoque se respalda mediante los resultados de una investigación que analiza los riesgos laborales a los que se enfrentó el personal de limpieza pública durante los eventos relacionados con la pandemia de Covid-19. La tabla 2 detalla la exposición a los riesgos laborales experimentados por el personal de limpieza durante la pandemia de Covid-19. Los datos revelan que el 48.1% de los colaboradores están expuestos al riesgo laboral general, indicando una probabilidad elevada de contagio. Además, el 38.7% experimenta problemas de salud, aunque no necesariamente vinculados al virus, lo cual constituye un porcentaje considerable y supone un riesgo para aquellos sin problemas de salud. Únicamente un pequeño porcentaje, el 13.2%, aún no se ha enfrentado a dichos riesgos.

Tabla 2

Exposición a riesgos laborales en personal de limpieza pública

Dimensiones	Afectado		Expuesto		No Expuesto	
	$f(\chi)$	%	$f(\chi)$	%	$f(\chi)$	%
Riesgo laboral	82	38.7%	102	48.1%	28	13.2%
Información y Formación	64	30.2%	116	54.7%	32	15.1%
Patologías psicofisiológicas	54	25.5%	130	61.3%	28	13.2%

Nota: Extraído de “Riesgos laborales en personal de limpieza pública durante el Covid-19” Alvarez et al. (2021)

En la tabla 3, Se realizó una evaluación comparativa de los riesgos laborales durante la pandemia de Covid-19, tomando en consideración la edad y el tipo de ocupación. Respecto a la naturaleza del trabajo, se detectaron disparidades significativas, destacando que los empleados involucrados en actividades en las vías públicas enfrentan la mayor exposición, seguidos por aquellos que desempeñan funciones en parques y jardines. Este último grupo también presenta una mayor vulnerabilidad en comparación con los trabajadores de servicios generales. Se evidenció que el nivel de riesgo aumenta proporcionalmente al contacto con desechos y residuos, ya que estas áreas concentran una considerable cantidad de materiales descartados. Además, la falta de normas de higiene contribuye a exponer aún más al personal a estos riesgos.

Tabla 3*Comparación de la exposición a riesgos laborales según edad y puesto de trabajo*

	Grupo de edad (n) Rango promedio	Puesto de trabajo (n) Rango promedio
Riesgos Laborales	Entre 18 y 35 años (n=23) 87.88	Parques y jardines (n= 60) 127.33
	Entre 35 y 50 años (n= 127) 103.70	Servicios generales (n=9) 89.69
	Más de 51 años (n=62) 172.17	Limpieza pública (n=143) 142.38
	$H = 32.543$ $P = 0.000$ $N2H = 0.25$	$H = 28.360$ $P = 0.000$ $N2H = 0.13$

Nota: Extraído de “Riesgos laborales en personal de limpieza pública durante el Covid-19” de Alvarez et al.

(2021).

III. DESARROLLO DEL TRABAJO

3.1. Alcance

Se llevó a cabo una evaluación comparativa de los riesgos laborales durante la pandemia de Covid-19, considerando tanto la edad como el tipo de ocupación. En relación con la naturaleza de las labores, se identificaron disparidades notables, destacando que los empleados involucrados en actividades en espacios públicos enfrentan una exposición significativamente mayor. Les siguen en riesgo aquellos que trabajan en áreas como parques y jardines, quienes también exhiben una vulnerabilidad superior en comparación con los trabajadores de servicios generales. Se subrayó que el nivel de riesgo experimenta un incremento proporcional al grado de contacto con desechos y residuos, ya que estas zonas suelen concentrar una cantidad considerable de materiales descartados. Es crucial destacar que la falta de normativas de higiene contribuye de manera significativa a exponer aún más al personal a estos riesgos, subrayando la necesidad de implementar medidas preventivas y protocolos adecuados para salvaguardar la salud de los trabajadores.

La SUNAFIL emite la recomendación mediante la carta circular N° 053-2020-SUNAFIL-IRE AYACUCHO, instando al cumplimiento de las disposiciones establecidas durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria. Esto incluye el acatamiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los obreros municipales. En respuesta a esta indicación, la unidad de recursos humanos no solo se dedica a la gestión de vigilancia, prevención y control del COVID-19 para todos los trabajadores municipales, sino que también centra sus esfuerzos en la gestión de riesgos laborales específicamente dirigida a la unidad de residuos sólidos, dada la naturaleza particular de sus labores. La comunicación de SUNAFIL resalta la importancia de cumplir con las regulaciones establecidas durante la emergencia sanitaria, subrayando la necesidad de adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo. La respuesta de la unidad de recursos humanos, al enfocarse no solo en aspectos generales, como la gestión del COVID-19, sino también en riesgos específicos relacionados con las actividades de la unidad de residuos sólidos, demuestra un enfoque proactivo y especializado en la protección y bienestar de los trabajadores municipales.

El alcance, del presente trabajo descriptivo es el grupo de colaboradores denominados obreros municipales bajo el régimen laboral privado D.L. N.º 728, sobre quienes, los riesgos más significativos se dan: Actividades de las áreas de limpieza,

disposición final de residuos sólidos y segregación de la municipalidad provincial de Huamanga, desde el año 2020 hasta el año 2022.

3.2. Funciones desempeñadas y competencias aplicadas de formación pregrado

La presente bachiller participó como asistente administrativo de la unidad de recursos humanos, desde mayo del 2021, posteriormente destacada como responsable del área de bienestar social, realizando funciones administrativas en relación a la gestión de personal, donde se requería gestionar documentación y requerimientos; realizar el seguimiento y control de las actividades ejecutadas a favor de los trabajadores, socializarlos mediante reuniones de trabajo con la alta dirección, comité de seguridad y salud ocupacional, los representantes de los trabajadores y finalmente con los mismos colaboradores.

La formación obtenida en la carrera de ingeniería en gestión empresarial me ha brindado conocimiento en áreas como gestión del talento, planeamiento y dirección estratégica, teoría de la negociación, cultura organizacional y liderazgo, ética y conflictos empresariales. Estos cursos me han proporcionado una visión amplia y definida de los distintos departamentos de una organización y me han capacitado para tomar decisiones informadas en las labores encomendadas (tabla 4).

Tabla 4

Funciones desempeñadas en la municipalidad

Componentes de formación	Funciones desempeñadas	Competencias aplicadas de formación pregrado
Gestión del talento	a.El proceso de verificar y mantener la documentación relacionada con el personal, que incluye aspectos como contratación, capacitación, quejas, control de licencias y registro de asistencias de los empleados. Así como,	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los procesos de recursos humanos • Conocimiento de leyes laborales y regulaciones • Capacidad de comunicarse claramente y de manera concisa con todas las partes involucradas, tanto internas como externas,

	asegurar el cumplimiento de sus derechos y deberes.	para asegurar una coordinación fluida
	b. Encargarse de la inducción, orientando a los colaboradores en cuanto a los procesos a realizar ante necesidades específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una actitud de servicio y estar dispuesto a ayudar a los colaboradores en el proceso de adaptación a la organización, brindando apoyo y respondiendo a sus preguntas e inquietudes
	c.Brindar asistencia en las inspecciones de las áreas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidad crítica y analítica para abordar de manera efectiva la prevención y solución de desafíos relacionados al factor humano en el contexto organizacional
Planeamiento y dirección estratégica	a.Planificación y coordinación de eventos dirigidos al personal, tales como sesiones de capacitación,	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de planificar y programar todos los aspectos del evento, incluyendo la logística, el presupuesto, los recursos necesarios y los plazos
Gerencia de proyectos	conmemoraciones y actividades de fortalecimiento de equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de implementación de estrategias y procesos de gestión
Teoría básica de la negociación	b.Participación y/o apoyo en las etapas del proceso de planificación,	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el tiempo, siendo capaz de establecer plazos y administrar eficientemente el tiempo para garantizar que todas
Conflictos empresariales	coordinación, implementación, verificación y control	

Habilidades blandas	<p>c.Coordinación con los miembros del equipo, las áreas de soporte y usuarios en relación a las capacitaciones programadas y requerimientos (EPPs, médico ocupacional y documentos de gestión)</p>	<p>las tareas se completen de manera oportuna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo, colaborar de manera efectiva con otros miembros del equipo de recursos humanos y con diferentes áreas de la organización para cumplir con las responsabilidades
	<p>d. Facilitación e información a los responsables de los obreros municipales sobre los acuerdos y acciones correctivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva, comunicación de manera clara y efectiva tanto con los empleados como con otros miembros del equipo de recursos humanos • Habilidades de negociación para contratar proveedores, servicios y equipos necesarios para el evento, obteniendo las mejores condiciones y asegurando la calidad
Cultura organizacional y liderazgo	<p>a.Se encarga de recopilar información para la elaboración de informes relacionados a las actividades sobre el personal, la gestión y requerimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los componentes de la cultura organizacional y cómo se integran en un proceso unificado • Reconocimiento e interiorización de principios de comportamiento ético en momentos de toma de decisión
Ética y ciudadanía	<p>b. Participación en reuniones de coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener altos estándares de ética y confidencialidad al tratar con la información personal y sensible del personal
	<p>c.Generar reportes al jefe de la unidad de recursos humanos sobre asistencia,</p>	

incidencias de los
colaboradores y de
gestión de requerimientos
para la atención al
personal.

Nota: En base al plan de estudios de la carrera de ingeniería en Gestión Empresarial (2019)

Cada competencia, ya sea técnica o interpersonal, adquirida a lo largo de las diferentes fases de educación universitaria, capacitó al graduado para integrarse al equipo asignado encargado de la administración de los riesgos laborales, aportando a su mejor ejecución.

En la Tabla 5 se presenta, en la primera columna los conocimientos adquiridos después de haber culminado la etapa de pregrado, los cuales han sido de utilidad para el desempeño profesional en la institución.

Tabla 5

Conocimientos adicionales adquiridos

CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	CENTRO DE ESTUDIOS
Diplomado en gestión pública integral	CODEPPE
Especialización en seguridad salud ocupacional	UNALM
Auditor interno de sistema de gestión de SST	Bureau Veritas
Ofimática avanzado y SPSS	UNALM - Aurus TI consulting

3.3. Limitaciones

Las restricciones principales surgieron debido a la carencia de un departamento especializado con una organización establecida, personal con la formación adecuada, Se sugiere la formulación de un plan de acción detallado y la asignación de un presupuesto específico y aprobado para llevar a cabo la gestión planificada. Esto implica la necesidad de establecer estrategias concretas y asignar recursos financieros de manera eficiente, asegurando así la implementación efectiva del plan de administración. Además, la aprobación presupuestaria garantiza la disponibilidad de los recursos necesarios para

abordar adecuadamente las tareas y responsabilidades asociadas con la gestión planificada. Además, las rotaciones de liderazgo en las áreas pertinentes, tanto en el área de presupuesto como en la alta dirección, así como los cambios en la jefatura de la unidad de recursos humanos en los años 2020 y 2021, contribuyeron a estas limitaciones.

3.4. Descripción de las actividades y ámbito de actuación dentro de la municipal

El área de recursos humanos inició la gestión de riesgos laborales, centrada en la vigilancia, prevención y control del Covid-19, junto con otras dependencias y los trabajadores representados por los sindicatos, a partir de la segunda mitad del año 2020. En enero de 2021, se designó un nuevo responsable de recursos humanos, marcando el tercer cambio de liderazgo en este puesto. Este recién designado lideró un proceso de contratación de personal para brindar apoyo técnico y administrativo en la gestión de riesgos laborales y otros aspectos relevantes. Las nuevas contrataciones incluyeron a un supervisor especializado en seguridad y salud en el trabajo, así como a la bachiller que desempeñó el rol de asistente administrativo en recursos humanos y posteriormente asumió la encargatura del área de bienestar social.

De lo descrito, para el nuevo equipo de recursos humanos era necesario, la revisión de lo avanzado en la gestión 2020, para continuar, complementar y mejorar dicha gestión. Encontrándose, como punto de partida esencial para establecer un sistema de gestión de seguridad y salud, se procedió a la formación y reestructuración formal del comité de seguridad y salud en el trabajo en octubre de 2020. Ante la necesidad de implementar nuevas medidas preventivas, se llevó a cabo la reconfirmación del comité en colaboración con el sindicato de trabajadores. Esta acción fue clave para iniciar la ejecución de las estrategias de prevención planificadas. En este contexto, se formalizó la reconfirmación del comité para el año 2021, incorporando un nuevo presidente de comité, lo que refuerza la dedicación a fortalecer las iniciativas de seguridad y salud en el entorno laboral. Esta medida no solo subraya el compromiso continuo con la protección de los trabajadores, sino que también destaca la importancia de la colaboración y coordinación efectiva con los representantes sindicales en la gestión de estas cuestiones críticas.

3.4.1. Unidad de recursos humanos

Citando el inciso 13) del artículo 127° del ROF, indica como una de las responsabilidades de la unidad de recursos humanos: “Programar, coordinar, dirigir y ejecutar actividades de asistencia social y de prevención de salud y de seguridad e higienes laboral de los servidores de la municipalidad; así como acciones relacionadas con las actividades de bienestar, deporte y recreación de los servidores y sus familias.” (Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023)

Se observó, que, conforme a las funciones descritas en el ROF, la unidad cuenta con las áreas de:

- Remuneraciones, Pensiones y Beneficios.
- Escalafón.
- Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)
- Bienestar Social
- Archivo de la Unidad

Siendo, que el área de bienestar social, asume la responsabilidad de mejorar el rendimiento laboral y el bienestar integral de los colaboradores, con el objetivo de mejorar la cultura y el ambiente organizacional. Para cumplir con las regulaciones establecidas, durante el año 2020, se incorporó la siguiente actividad operativa como parte de sus funciones: “Implementar acciones correctivas mediante el comité de seguridad y salud ocupacional” (Municipalidad provincial de Huamanga, 2020)

Los colaboradores a cargo de la unidad de recursos humanos, están contratados con regímenes laborales:

- Decreto Legislativo N.º 728: régimen privado (obreros municipales)
- Decreto Legislativo N.º 1057: régimen de Contrato Administrativo de Servicios
- Decreto Legislativo N.º 276: funcionarios públicos y servidores nombrados

3.4.2. Obreros municipales (Colaboradores contratados bajo D.L. 728)

De acuerdo al reporte del área de remuneraciones, tal como se describe en la tabla 6, se observa que, en el año 2020, había 317 obreros municipales de un total de 844 colaboradores. En el año 2021, el número de obreros aumentó a 437 obreros municipales

de un total de 1027 colaboradores. En cuanto al año 2022, se registraron 476 obreros municipales, de un total de 938 colaboradores.

Tabla 6

Trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga

CONDICIÓN	2020	2021	2022
Funcionarios y Nombrados	157	152	149
Servicios personales Adm. y de servicios	45	50	53
Decreto Legislativo N°728	196	293	373
Contratados CAS	314	369	244
Proyectos (Obreros)	121	144	103
Planilla de apoyo	11	11	11
Medida cautelar		8	5
TOTAL	844	1027	938

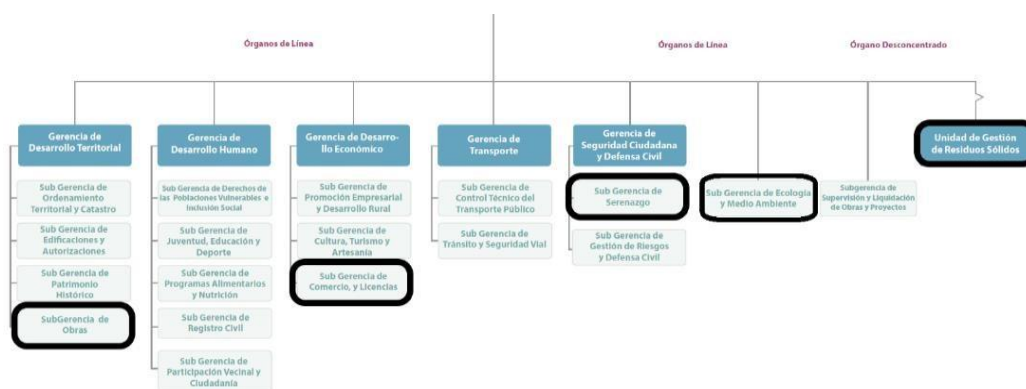
Nota: Relación proporcionado por el área de remuneraciones de RRHH al corte del mes de setiembre

Como se muestra en la figura 4, los colaboradores considerados obreros municipales, se distribuyen en las siguientes dependencias:

1. Unidad de gestión de residuos sólidos: Trabajadores de limpieza (barrido y recolección, segregación y proyectos de rastrillaje)
2. Sub gerencia de ecología y medio ambiente: Trabajadores de áreas verdes
3. Sub gerencia de comercio y licencias: Policías municipales
4. Sub gerencia de serenazgo: Serenos municipales
5. Sub gerencia de obras: Trabajadores contratados temporalmente, que desarrollan actividades en proyectos de obras de construcción y mantenimiento.

Figura 4

Áreas de ubicación de los obreros en el organigrama de la MPH



Nota: Extraído del organigrama de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2021.

En la figura 5, se señala que en el caso de la sub gerencia de obras; el personal es asalariado mediante contratos temporales por proyectos aprobados en relación a las obras de construcción y mantenimiento de pistas, carreteras y edificaciones dentro del ámbito territorial de la municipalidad, por la naturaleza de las funciones de estos obreros municipales, realizan contratos de supervisores de SST por cada proyecto, por ser requisito indispensable de la gestión de proyectos de obras; es decir, según manifiesta el representante de la sub gerencia, tiene priorizado la ejecución de un sistema de SST. En consecuencia, para el año 2020, con la aparición de los nuevos requisitos y medidas sanitarias a consecuencia de la pandemia derivada del padecimiento generados por el SARS-CoV-2, los supervisores de proyectos adecuaron y modificaron lo necesario en los documentos y formatos de SST, para acatar las regulaciones asegurando el bienestar de los colaboradores de su dependencia. A los obreros municipales de esta dependencia se les otorga el seguro adicional de trabajo de riesgo (SCTR), según se refleja en la planilla, exteriorizando mediante los informes que se les solicitaron, que existe vigilancia del acatamiento de normas vigentes sobre SST en relación a la naturaleza de cada proyecto y la tipificación de riesgos. Razones por las cuales, la unidad de recursos humanos, mediante su área de bienestar social y escalafón, no interviene directamente en su asistencia y administración de prevención de riesgos laborales en el periodo 2020 – 2022, para los obreros municipales de la sub gerencia de obras.

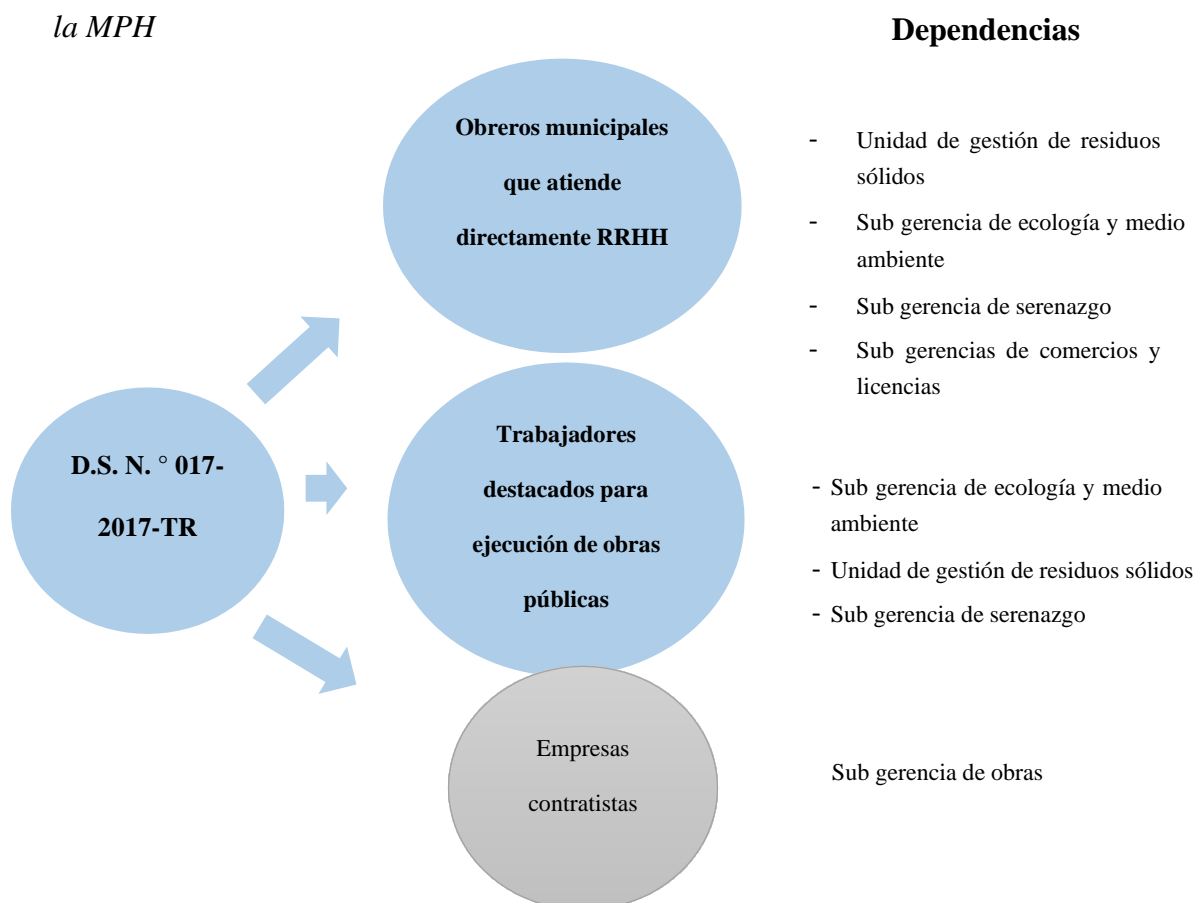
El área de recursos humanos, Lleva a cabo la gestión correspondiente para los empleados en planilla de las otras cuatro dependencias, como es evidente en el caso de la subgerencia de ecología y medio ambiente. Aquí, los obreros municipales bajo su supervisión se dedican a labores en áreas verdes y el vivero municipal, desempeñando tareas como siembra, poda, actividades manuales de jardinería, así como el mantenimiento de sardineles y bancas. En el caso de la subgerencia de serenazgo y la subgerencia de comercio y licencias, los serenos y policías municipales son designados normativamente como obreros municipales. Sin embargo, para este personal no se designó a un responsable específico para la implementación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que no fue prioridad por parte de la alta dirección.

Finalmente, En lo que respecta a la unidad de gestión de residuos sólidos, al inicio del año 2020 no se encontraron documentos formales de gestión ni formatos de registro relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para sus áreas de servicio. Aunque en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del año 2019 se establecía

como una competencia de la unidad la responsabilidad de asegurar la seguridad y salud en el trabajo del personal involucrado en las operaciones para el manejo de residuos sólidos municipales, incluyendo las áreas de limpieza pública, segregación y proyectos de rastrillaje. A pesar de estas disposiciones, no se contaba con documentos específicos que respaldaran las prácticas de SST en la unidad de gestión de residuos sólidos al inicio del año 2020, lo cual constituía una brecha en la implementación efectiva de medidas preventivas y el cumplimiento de normativas en este ámbito.

Figura 5

Resumen del ámbito de vigilancia de aplicación normativa sobre SST para los obreros de la MPH



Nota: La unidad de RRHH enfoca sus actividades en los obreros municipales según se describe. Elaborado en base a ROF de la MPH, capacitación de SERVIR y la realidad observada (2020 - 2022).

3.4.3 Metodología para la gestión de riesgos laborales en la unidad de recursos humanos.

Tabla 7.

Matriz de correspondencia entre la gestión de riesgos y las herramientas empleadas en la unidad de recursos humanos.

FASES	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	
I. Determinación de la línea base	Evaluar la situación inicial, mediante la reconstrucción y recolección de información para conocer las carencias y necesidades de los obreros municipales respecto a los riesgos laborales desde el inicio de gestión de riesgos laborales (2020)	Análisis de documentos Observación directa Reuniones Entrevistas	
	Conocer el grado de cumplimiento de la ley 29783 y D.S. N.º 017-2017-TR	Diagramas de flujo de procesos Lista de chequeo	
	II. Planificación y programación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales	Análisis de la condición inicial, definir objetivos, elaborar plan de trabajo;	Reuniones
		definir plazos y responsables para la ejecución y llevar a cabo el seguimiento correspondiente.	Lluvia de ideas Diagrama Gant
III. Implementación del sistema de gestión	Identificar los riesgos laborales, sobre todo de aquellos trabajadores mucho más expuestos al riesgo como son los	Metodología SOBANE Entrevistas reuniones	

	trabajadores del área de limpieza y segregación, mediante la estrategia SOBANE; logrando identificar puntos críticos a corregir en el contexto de la pandemia	
	Cumplimiento de las recomendaciones del comité de SST: Coordinar el desarrollo de documentos de gestión; y protocolos de SST para la unidad de gestión de residuos sólidos; y contratación de personal de salud.	Entrevistas con el personal Reuniones
	Reuniones de coordinación, y difusión y exhortación de cumplimiento de los documentos aprobados.	Reuniones Gestión documental
	Ejecución de inspecciones; seguimientos y monitoreos a los procesos de adquisición, y reporte de resultados	Inspecciones Gestión documentaria
IV. Seguimiento y control	Establecer acciones correctivas en cumplimiento de la mejora continua.	Acciones correctivas Diagrama de afinidad Ciclo PHVA

De la tabla 7, se detalla a continuación:

En cuanto a la fase I, que consistió en establecer la línea base, se realizó una evaluación de la situación inicial identificada en el año 2020, con el fin de dar continuidad a la gestión, se siguieron las siguientes acciones:

- Análisis de documentos

Se revisó los documentos institucionales como el reglamento de organización y funciones (ROF), el plan operativo institucional (POI) y documentos recibidos y emitidos de la unidad de recursos humanos 2019 y 2020. Además, se revisó el manual de organización y funciones (MOF) y los formatos utilizados en las labores diarias de los obreros municipales, con el propósito de contrastar y complementar los requerimientos.

- Observación directa

Se recopiló información de manera directa y fidedigna, la bachiller, como parte del equipo de la unidad de recursos humanos, recolectó información de forma directa y confiable. Su responsabilidad incluyó la gestión documental del personal, así como la emisión y recepción de documentos para las operaciones administrativas en dicha unidad.

- Lista de chequeo

Se utilizó el anexo 1 de la lista de verificación conforme a la Ley 29783 y los requisitos del reglamento de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales en Perú. Este enfoque tenía como objetivo asegurar la adecuada ejecución de los distintos procesos y pautas del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En la fase II, con base en los resultados obtenidos en la fase previa, se convocó a una reunión estratégica del equipo de recursos humanos, compuesto por el jefe de la unidad, el asistente administrativo y el responsable de bienestar social, junto con la participación del comité de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo principal de esta reunión fue discutir y establecer las acciones específicas que se llevarían a cabo en el marco de la gestión de riesgos laborales. Esta etapa incluyó la formalización y conformación del grupo de trabajo encargado de implementar las medidas planificadas:

- Responsable del área de bienestar social – Líder de implementación de SST
- Asistente administrativa – Responsable de organización de reuniones, seguimiento y control de implementación, manejo de información
- Sindicato de obreros – Responsable coordinar participación de trabajadores

- Comité de seguridad y salud en el trabajo de la MPH – Responsable de supervisar, sugerir mejoras y formalizar acuerdos tomados

Los objetivos planteados de la unidad de recursos humanos respecto a la gestión de riesgos laborales a fin de continuar y mejorar la gestión, para el año 2021 al 2022, con la conformación de nuevo equipo de la unidad fueron:

1. Identificar y controlar los riesgos laborales en el contexto del covid-19, priorizando a los obreros municipales de la unidad de gestión de residuos sólidos
2. Cumplir con las normativas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo para;
 - a) Evitar multas y responsabilidad administrativa por inspecciones de la SUNAFIL, del resultado de un acontecimiento accidental y/o no conformidad de requerimientos del SGSST para una entidad estatal.
 - b) Disminuir gastos en la municipalidad, que se reflejan en los subsidios por licencias de salud (los 20 primeros días de pago son asumidos por la institución) y pérdida de jornadas efectivas de trabajo.

En la tabla 8, se muestran los indicadores que se utilizaron para los mencionados propósitos:

Tabla 8.

Tabla de indicadores

Indicadores	Fuentes de verificación
% cumplimiento de lineamientos del SGSST	<ul style="list-style-type: none"> • Informes técnicos de BBSS 2020 – 2022 • Informes de las sub gerencias 2020 - 2022
N.º de documentos de gestión establecidos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes del Comité de SST
Disminución de contagiados del covid-19	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de entrega de EPP
Disminución de accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de adquisiciones • Fotografías • Informes y registros de capacitaciones
% reuniones del CSST realizadas	Actas de reunión del comité de SST
Notificaciones de sanción de SUNAFIL, con resultados de multa o proceso administrativo	Oficios y notificaciones de SUNAFIL

Nota: Documentos recopilados de la unidad de recursos humanos y el área de bienestar social

Tabla 9.

Programación del plan de trabajo para la gestión de riesgos laborales en la MPH

Actividades	2021												2022												
	MESES												MESES												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Reconformación de comité de SST	■	■	■	■	■	■	■																		
Creación y capacitación de equipo de trabajo	■	■	■	■	■																				
Análisis documentario de gestión anterior y de marco legislativo						■	■																		
Diseño de plan de trabajo							■																		
Realizar entrevistas para llevar a cabo un diagnóstico precoz								■	■																
Soluciones encontradas - plan de implementación									■																
Reunión para análisis - Observación										■															
Alternativas encontradas - plan de ejecución											■														
Reunión de trabajo - Análisis												■													
Alternativas encontradas - ejecución													■												
Reunión con comité de SST para evaluación													■												
Implementación de mejoras														■	■	■	■	■	■	■					
Evaluación, seguimiento y control																					■	■	■	■	

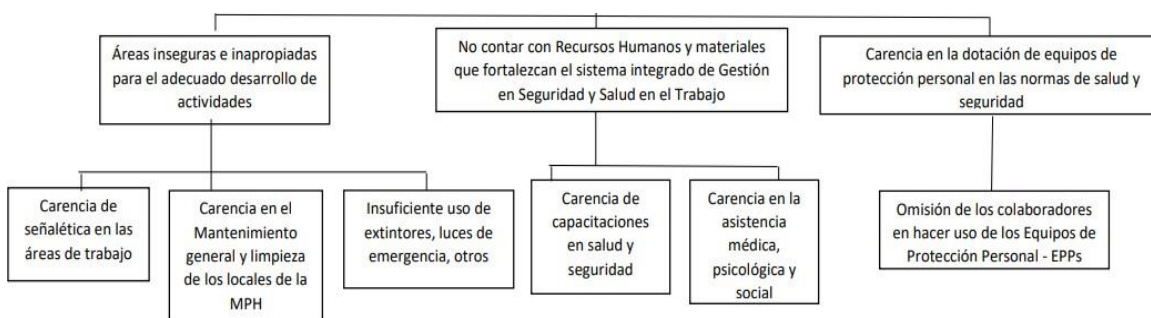
En la tabla 9, se presenta el diagrama de Gantt que detalla la planificación de la gestión de prevención de riesgos laborales. A continuación, se describen los métodos y procedimientos empleados para llevar a cabo la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, estableciendo así un marco integral y detallado de las acciones implementadas.

En la fase III, se explica esta fase con la estrategia SOBANE, el cual abarcó al tercer nivel de la estrategia. Las etapas de diagnóstico precoz, observación y análisis, los cuales corresponden directamente a lo desempeñado por los trabajadores adscritos al área de recursos humanos e involucrados. Con el afán de analizar los riesgos laborales y controlarlos, se requería un método práctico, no complejo de utilizar, de tal manera que se den la debida atención a los factores que generaron los riesgos, especialmente el motivo detrás de ello, y la confiabilidad de prioridades y las herramientas para su mejora. Es por ello, que es este método SOBANE, el que se utiliza para explicar lo realizado, ya que toma en cuenta la formación y participación de los trabajadores, implementando acciones para mitigar los riesgos involucrados.

Durante la fase inicial de la estrategia, se llevó a cabo un análisis participativo de riesgos laborales, el cual implicó la evaluación general de las condiciones laborales. Esta evaluación se realizó mediante entrevistas y la recepción de quejas relacionadas con errores administrativos en la gestión de riesgos laborales. Se identificó la urgente necesidad de priorizar la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el ámbito laboral (Figura 6).

Figura 6

Diagnóstico precoz de riesgos laborales en la municipalidad



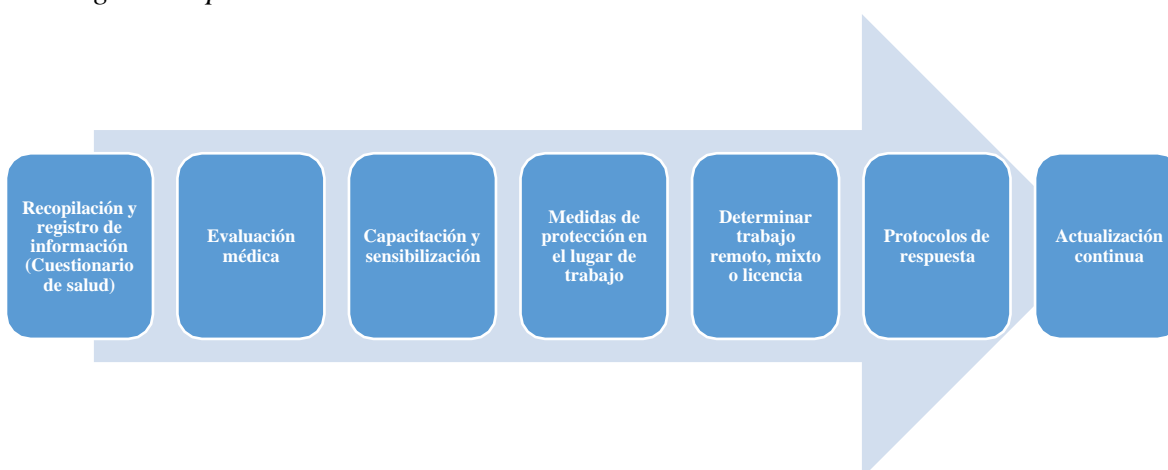
Nota. Extraído del área de bienestar social

Para el segundo nivel de observación, se realizó inspecciones en los lugares de trabajo para identificar los problemas existentes. Se designó a un coordinador (responsable de bienestar social) y a un asistente administrativo, realizando modificaciones según fuera necesario. Se discutieron las situaciones relevantes en cada puesto de trabajo, centrándose en preguntas como "¿Qué se puede hacer para mejorar?" y "¿Por qué y cuándo?". El coordinador resumió los resultados, indicando quiénes son responsables y cuándo se deben realizar las acciones.

Durante la implementación en el año 2021, se realizó una vigilancia constante de las condiciones médicas preexistentes en el ámbito laboral, específicamente relacionadas con la pandemia de Covid-19. Con el propósito de proteger a los colaboradores identificados con factores de riesgo de contraer Covid-19, se implementaron medidas como el trabajo remoto y mixto. Asimismo, se otorgaron licencias con goce de remuneraciones, sujetas a compensación, para aquellos colaboradores que presentaban factores de riesgo frente al Covid-19.

Figura 7

La vigilancia permanente de comorbilidades



Nota. Elaboración en base al trabajo realizado en el área de bienestar social

En la figura 7, se detalla el proceso que se generó para la atención adecuada en respuesta a la localización de colaboradores con factores de riesgo para el covid-19, de los trabajadores mapeados (tabla 10):

Tabla 10.*Personal con factores riesgo para covid-19.*

Régimen laboral	Cantidad de trabajadores
Decreto Legislativo N.º 728 (Obreros municipales)	87
Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)	29
Decreto Legislativo N.º 276	5

Nota. Elaborado en base a los datos recabados del área de bienestar social

Se elaboró una lista de prioridades para los temas que no se pudieron resolver de inmediato, como son los riesgos por manipulación de herramientas de trabajo, espacios de trabajo, movimientos repetitivos, caídas, entre otros; los cuales se abordaron en mayor detalle en el tercer nivel de análisis con la asesoría del encargado de seguridad y salud en el trabajo. Los resultados del análisis, correspondientes al tercer nivel, fueron expuestos ante la gerencia municipal para su revisión por parte del comité de seguridad, con el objetivo de que los participantes realicen ajustes y tomen decisiones pertinentes. En esta etapa, se elaboraron formatos de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 3 y 4), así como protocolos para 25 procesos dirigidos a los obreros municipales de residuos sólidos, siendo uno de ellos detallado en el anexo 5.

En la fase IV, las decisiones concernientes a las modificaciones y mejoras en las ejecuciones de la gestión fueron adoptadas durante las sesiones del comité de seguridad y salud. Estas decisiones se comunicaron al equipo de recursos humanos, se documentaron para su puesta en práctica.

La municipalidad para desarrollar sus objetivos debe realizar numerosas tareas en las distintas áreas como limpieza, relleno sanitario, segregación, proyectos de rastrillaje, mantenimiento y vigilancia, por ello las actividades que realizan los obreros municipales no se limitan a un solo lugar, sino que deben ser realizadas en diferentes lugares del ámbito territorial bajo la responsabilidad de la municipalidad provincial. Después de las entrevistas e inspecciones realizadas en las semanas finales del año 2021, se concluyó con una sesión con el comité de seguridad y salud, lo cual dio lugar a la elaboración del informe “Remito a su despacho el plan de vigilancia, prevención y control del covid-19 en la municipalidad provincial de Huamanga 2021” dirigido al jefe de recursos humanos, donde conforme al

último acuerdo, se determinó identificar a un responsable de cada local institucional, a quienes se les capacitó y doto de EPPs, quienes se encargaron del control, vigilancia de limpieza y desinfección del local adscrito (Tabla 11).

Tabla 11

Responsables de control y vigilancia de limpieza de locales.

Local institucional	Persona responsable	Dependencia
Portal Municipal N.º 44 - Plaza Mayor	Celia Candiotti R.	Sub gerencia de serenazgo
Jr. Libertad N.º 511	Sinthia Ubilluz R.	Sub gerencia de serenazgo
Jr. Libertad N.º 1140	Lic. Ruth Candia S.	Unidad de gestión de residuos
Jr. Lima N.º 378	Héctor Meneses Q.	Sub gerencia de serenazgo
Av. Universitaria N.º 401	Lic. Sonia Alfaro E.	Sub gerencia de serenazgo
Mercado Magdalena	Lic. Ronald Quispe L.	Sub gerencia de poblaciones vulnerables e inclusión social

Nota. Información extraída de bienestar social

Asimismo, para enero 2022, las determinaciones adoptadas por el comité después de inspecciones realizadas de manera conjunta con el equipo de recursos humanos, con Resolución de Gerencia Municipal N.º 23, se formalizó el compromiso de mejoras en:

- a) Distribución de mascarillas
- b) Desinfección de los ambientes de la entidad
- c) Contratación de profesionales biólogos y médico
- d) Requerimiento de las pruebas antígenos
- e) Realizar charlas de concientización
- f) Priorizar el trabajo mixto o remoto monitoreado
- g) Establecimiento de límites de capacidad en las oficinas
- h) Supervisión del cumplimiento de lo acordado
- i) Aprobar el plan 2022, en base al marco normativo vigente y/o a las recomendaciones de SUNAFIL

Finalmente, como encargada del área de bienestar social en la segunda mitad del año 2022, continúe con la gestión de requerimientos de implementos faltantes y servicios del médico ocupacional, se organizó capacitaciones, reporté documentariamente los accidentes producidos, informando el apoyo que se le brindó según corresponde al área y detallando las circunstancias de lo acontecido para la toma de medidas correctivas y se detectaron áreas de oportunidad para mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de la institución.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se exponen los resultados derivados de la gestión de riesgos laborales. La sección 4.1 proporciona una reconstrucción detallada del estado inicial de la administración de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el año 2020. Posteriormente, en el apartado 4.2, se presentan los resultados obtenidos durante la gestión de riesgos laborales para el año 2022. Se aborda específicamente el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos en las directrices del sistema de gestión de seguridad y salud laboral, la reducción de contagios de la enfermedad covid-19 y los logros alcanzados en la atención del bienestar de los trabajadores. Concluyendo en la sección 4.3, se detallan las contribuciones resultantes de la aplicación práctica de las competencias y habilidades adquiridas durante el período formativo en la UNALM, resaltando su impacto en la efectividad de la gestión de riesgos laborales.

4.1. Diagnóstico de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la municipalidad del 2020

En el anexo 7, se detalla la descripción de uno de los criterios incluidos en la lista de verificación utilizada durante la ejecución de la evaluación inicial. Se llevó a cabo un análisis de los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) implementado en la municipalidad, fundamentado en el apéndice 3 de la Resolución Ministerial N.º 005-2012-TR y la "guía básica sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". El propósito de esta revisión consistió en evaluar la situación del SGSST de la entidad hasta la primera mitad del año 2020, previo a las medidas implementadas para la prevención del COVID-19 en la institución. En relación con su SGSST, se identificaron los siguientes hallazgos:

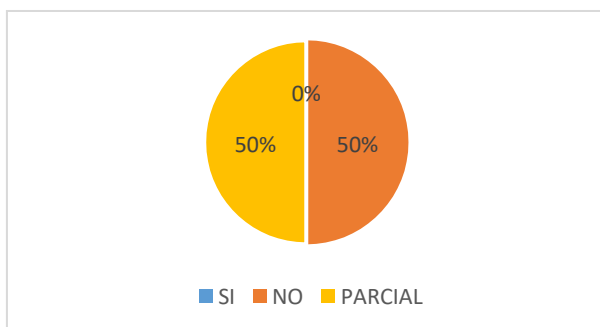
- Capítulo I: Lineamiento compromiso e involucramiento

Según al check list, que detalla los principios en los que se evalúa el nivel de acato de los compromisos y de involucramiento de la dirección, de un total de 10 principios, después del análisis de la información se obtuvo que se cumplía 0 parámetros, no se cumplía 5 parámetros y se cumplía de manera parcial 5 parámetros. En la figura 8, basándose en los datos mencionados anteriormente, se representa el grado de cumplimiento de los

compromisos e involucramiento en forma de porcentajes, obteniéndose que se cumplía el 0% de los parámetros, no se cumplía el 50%, y se cumplía de manera parcial el 50%.

Figura 8

Cumplimiento de lineamiento: Compromiso e involucramiento 2020



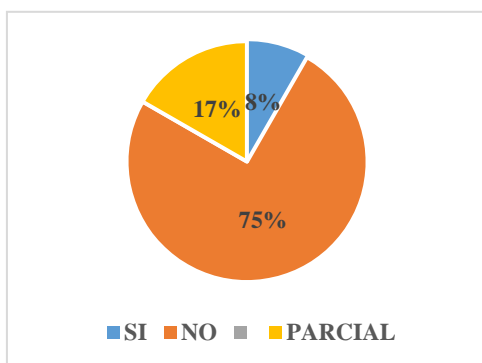
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo II: Lineamiento política de seguridad y salud ocupacional

Se presenta el grado de cumplimiento de la entidad en aspectos relacionados a la política de SST, dirección del SGSST, el liderazgo que asume el área a cargo de la SST, el nivel de organización y el grado de competencia en materia de SST. Después del análisis de la información se obtuvo que se cumple un parámetro, no se cumple nueve 9 parámetros, y se cumple de manera parcial 2 parámetros. En la figura 9, basándose en los datos mencionados anteriormente, se representa el nivel de acato de la política de SST, obteniéndose que se cumplía el 08.3% de los parámetros, no se cumplía el 75%, y se cumplía de manera parcial el 16.7%.

Figura 9

Cumplimiento de lineamiento: Política de seguridad y salud en el trabajo 2020



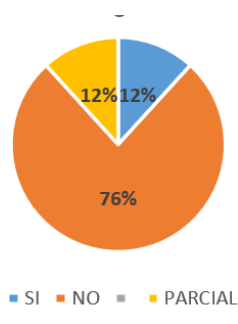
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo III: Lineamiento planeamiento y aplicación

Respecto al grado de cumplimiento que posee la entidad en relación a la planificación y la aplicación de los planes elaborados hasta los primeros meses del 2020, se realizó la evaluación de un total de 17 parámetros, la determinación de amenazas, la evaluación y gestión de riesgos, así como la formulación de metas y un programa específico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se llevaron a cabo de manera integral. En la figura 10, se muestra el resultado porcentual del análisis de la información, donde se obtuvo que se cumplía 2 parámetros, no se cumplía trece 13 parámetros, y se cumplía de manera parcial 2 parámetros.

Figura 10

Cumplimiento de lineamiento: Planeamiento y aplicación 2020



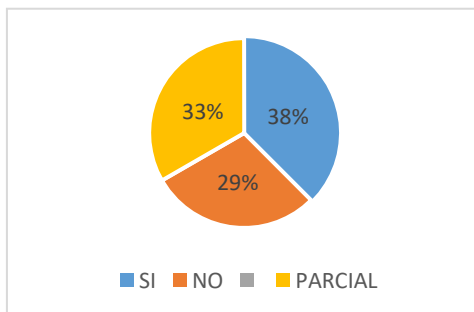
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo IV: Lineamiento implementación y operación

El nivel de observancia que la organización mantenía en relación con la implementación y operatividad del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se visualiza en la figura 11, se muestra el resultado porcentual de un total de 24 parámetros, del análisis de la información se obtuvo que se cumplía 9 parámetros, no se cumplía 7 parámetros, y se cumplía de manera parcial 8 parámetros.

Figura 11

Cumplimiento de lineamiento: Implementación y operación 2020



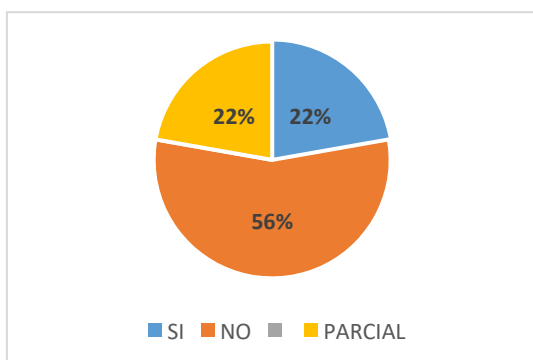
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo V: Lineamiento evaluación normativa

De acuerdo a indagación documentaria, respecto al grado de cumplimiento que posee la entidad respecto a la evaluación normativa legal de la Ley N. ° 29783 y las normas asociadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), se muestra en la figura 10 el resultado porcentual de la evaluación de un total de 09 parámetros. La figura 12, presenta una representación en porcentajes que refleja los resultados tras el análisis de información, se determinó que se cumplía 2 parámetros, no se cumplía 5 parámetros, y 2 parámetros se cumplía parcialmente.

Figura 12

Cumplimiento de lineamiento: Evaluación normativa 2020



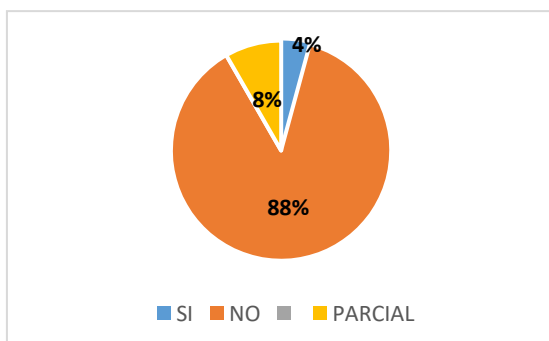
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo VI: Lineamiento verificación

El grado de conformidad respecto a la SGSST en la institución, respecto a las actividades de monitoreo, supervisión y seguimiento operativo, problemas de salud en el entorno laboral, eventos e incidentes, medidas correctivas y acciones preventivas, investigaciones, control operativo, cambios de administración y auditorías. Esta evaluación se realizó a un total de 24 parámetros, la figura 13 presenta una representación porcentual del análisis de la información, se obtuvo que se cumplía 1 parámetro, no se cumplía 21 parámetros, y se cumplía de manera parcial 2 parámetros.

Figura 6

Cumplimiento de lineamiento: Verificación 2020



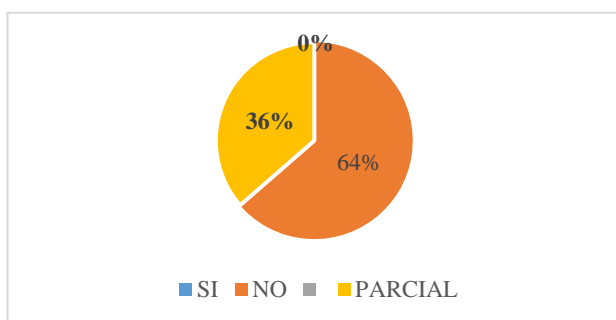
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo VII: Lineamiento control de información y documentos

El grado de conformidad de la unidad en relación a este lineamiento, incluye la evaluación y control de archivos y datos, así como la administración de registros existentes. Se evaluaron un total de 11 parámetros, la figura 14 presenta una representación porcentual del análisis de información, se obtuvo que se cumplía 0 parámetros, no se cumplía 7 parámetros, y se cumplía 4 parámetros parcialmente.

Figura 14

Cumplimiento de lineamiento: Control de información y documentos 2020



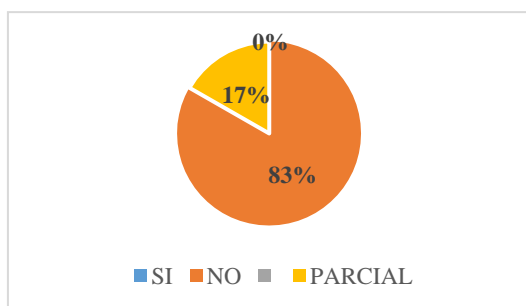
Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

- Capítulo VIII: Lineamiento revisión por la dirección

Este nivel abarcó procedimientos, su enfoque y la investigación de accidentes e incidentes. Para evaluar este aspecto existe 6 parámetros, la figura 15, presenta una representación porcentual del análisis de la información, se obtuvo que se cumplía 0 parámetros, no se cumplía 4 parámetros, y se cumplía 2 parámetros parcialmente.

Figura 15

Cumplimiento de lineamiento: Revisión por la dirección 2020



Nota: Con base a los datos proporcionados por el equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos del año 2020

Para evaluar los aspectos relevantes del SGSST en el trabajo implementado en la municipalidad provincial de Huamanga, se consideró la siguiente escala de valor basada en el número de ítems:

Tabla 12

Valores de cumplimiento del SGSST

VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
DEFICIENTE	0% - 30%
REGULAR	31% - 59%
BUENO	60% - 89%
EXCELENTE	90% - 100%

Nota: Esta valoración se atribuye al calificador “si”

De acuerdo a la tabla 12, de valores de cumplimiento y evaluación de la lista de comprobación de lineamientos del SGSST, se obtuvo los siguientes resultados:

1. El grado de adherencia a los lineamientos de compromiso e involucramiento, planificación y aplicación, evaluación normativa, verificación, control de información documentaria y revisión por la dirección, era deficiente
2. En el periodo 2020, no se encontró evidencias de documentos internos de gestión de SST aplicados para sus colaboradores, a excepción de la sub gerencia de obras que viene acatando por la naturaleza de servicio y responsabilidad administrativa
3. Se tenía al 61% de obreros municipales desprotegidos, debido a que no contaban con el SCTR, mientras que el 39% restante son trabajadores contratados específicamente para proyectos.
4. La institución no contaba con personal profesional requerido por regulaciones de SST, como es el caso de médico ocupacional y supervisor de SST

En la tabla 13, Se describe el nivel de cumplimiento con los requisitos mínimos establecidos por el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para los trabajadores municipales, presentándose de manera detallada en la tabla siguiente:

Tabla 13*Cumplimiento de normativa para obreros en la MPH*

Requisitos	Si/No
Plan de SST	No
Se cuenta con reglamento interno de SST	No
Existe matriz de riesgos laborales	No
Encargado de seguridad	No
Protocolos sanitarios	No
Realizan exámenes médico ocupacionales	No
Registros de capacitación sobre SST	No
Registro de inducción	No
Registro de verificaciones antes de traslado de puestos de trabajo	Si
Entrega de EPPs	Si
Seguro complementario de trabajo de riesgo(SCTR)	No*
Conformación de comité de STT	No

Nota. *A excepción de los trabajadores de proyectos. Elaborado en base a los requerimientos del D.S. N. °

017-2017-TR (2017).

4.2. Resultados de la gestión de prevención de riesgos laborales para el año 2022

- a. En lo referente al grado de cumplimiento de los indicadores según las directrices del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se detallan los resultados de la evaluación de las directrices del sistema de SST para el año 2022 en la tabla 14. Dicha tabla ha sido elaborada minuciosamente, reconstruyendo la evaluación de los indicadores asociados a las directrices del sistema de SST de acuerdo con los estándares establecidos por el MTPE para el año 2022. Este análisis ofrece una perspectiva completa del nivel de cumplimiento, brindando una comprensión precisa del desempeño en seguridad y salud en el trabajo. La presentación detallada de estos resultados no solo promueve la transparencia, sino que también facilita la identificación de áreas que podrían necesitar atención o mejoras adicionales en el sistema de gestión de SST, fortaleciendo así la efectividad del mismo.

Tabla 14*Porcentaje de cumplimiento obtenido en el diagnóstico para el año 2022*

CAPITULO	LINEAMIENTO	PUNTAJE POR INDICADOR	% cumplimiento obtenido en el diagnóstico		
			SI	NO	PARCIAL
I	Compromiso e involucramiento	10	60%	10%	30%
II	Política de seguridad y salud ocupacional	12	50%	25%	25%
III	Planeamiento y aplicación	17	47.06%	11.76%	41.17%
IV	Implementación y operación	24	54.17%	20.83%	25%
V	Evaluación normativa	9	44.44%	22.22%	33.33%
VI	Verificación	24	54.17%	12.5%	33.33%
VII	Control de información y documentos	11	36.36%	27.27%	36.36%
VIII	Revisión por la dirección	6	16.66%	16.66%	66.66%

Nota: En base a información del equipo de trabajo de la unidad de recursos humanos 2022

En conclusión, de los 113 parámetros evaluados de los lineamientos para la implementación de un sistema de gestión de SST, en la gestión de riesgos de la municipalidad provincial de Huamanga para el año 2022, se ha logrado cumplir con 49 parámetros, lo que equivale al 43%. No se cumplen 24 parámetros, representando el 22%, y se observa un cumplimiento parcial en 40 parámetros, alcanzando el 35%. Estos resultados indican mejoras significativas con respecto a la situación inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo, demostrando un avance considerable en la implementación y cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión de riesgos laborales.

- b. Se elaboraron documentos de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) específicamente para los trabajadores de la unidad de gestión de residuos sólidos. Estos documentos fueron presentados a la gerencia municipal como herramientas normativas para guiar y supervisar las actividades en curso dentro de la unidad de

residuos sólidos. Este esfuerzo en la elaboración de documentos de gestión de SST se focalizó específicamente en las necesidades y desafíos particulares de los trabajadores de la unidad de gestión de residuos sólidos. Al presentar estos documentos a la gerencia municipal, se buscó establecer un marco normativo sólido que orientara de manera efectiva las prácticas laborales y las medidas de seguridad en dicha unidad. Este enfoque no solo destaca el compromiso con la seguridad de los trabajadores, sino que también subraya la importancia de adaptar las medidas de SST a entornos laborales específicos:

1. Plan de SST de la UGRS
 2. Un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo de la UGRS.
 3. Protocolos de utilización todas las áreas de la UGRS
 4. Protocolos del área relleno sanitario – UGRS-MPH
 5. Protocolos del área de programa segregación en la fuente de la UGRS-MPH
 6. Protocolos del área de limpieza pública de la UGRS-MPH
 7. Protocolos del área de proyecto de rastrillaje de UGRS-MPH
 8. Registro de capacitaciones y monitoreo
 9. Registro de entrega de EPPs
 10. Formato “identificación de peligros y evaluación de riesgos” – IPERC
 11. Aprobación de un plan de vigilancia, prevención y control del covid-19 actualizado para 2022, garantizando presupuestalmente la ejecución de la misma con 31,880.00.
- c. En la tabla 15, se presenta los resultados de las medidas implementadas respecto a la supervisión, prevención y control de la salud de los colaboradores expuestos al Sars-Cov-2, se evidencia la disminución de contagios de la enfermedad.

Tabla 15

Casos positivos de covid-19 en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Pruebas rápidas por dependencia	Cantidad de casos positivos		
	2020* (setiembre)	2021 (julio)	2022 (setiembre)
Unidad de gestión de residuos sólidos	83	5	2

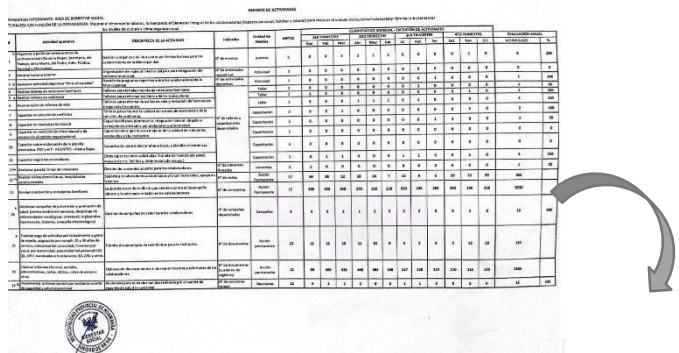
Sub gerencia de serenazgo	41	7	3
Sub gerencia de ecología y medio ambiente	35	4	3
Las demás dependencias (Administrativos)	84	25	7
TOTAL	243	41	15

Nota: *Se registró fallecimiento de 1 trabajador por covid19 en el año 2020. Datos del área de BBSS

- d. Se logró realizar las 12 reuniones programadas con el comité, de acuerdo al plan de operaciones institucional del área de bienestar social del año 2022, siendo en el mes de enero la mayor cantidad de reuniones por necesidad de inspeccione (figura 16)

Figura 16

Porcentaje de cumplimiento de reuniones programadas



Nota. Extraído del POI 2022 del área de bienestar social

- e. Se logró la contratación continua de un médico ocupacional hasta diciembre 2022, al término del estado de emergencia realicé la sustentación del requerimiento bajo la normativa vigente de obligatoriedad de su contratación, quien se vino encargando del desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores y generando informes a la unidad de recursos humanos.
- f. La provisión y entrega de Equipos de Protección Personal (EPP) a los trabajadores municipales de la unidad de residuos sólidos y otras dependencias se llevó a cabo hasta la conclusión del estado de emergencia. Durante este período crítico, se gestionó activamente el suministro y la distribución de los EPP necesarios para

garantizar la seguridad de los obreros municipales. Esta medida no solo cumplió con las disposiciones de seguridad laboral, sino que también aseguró la continuidad de las operaciones esenciales durante la emergencia. La atención diligente a las necesidades de protección personal contribuyó a salvaguardar la salud de los trabajadores y a mantener la eficiencia en diversas dependencias municipales.

- g. Se brindó asistencia en materia de salud mental a un grupo de 49 obreros municipales, que representa un porcentaje significativo de los 83 colaboradores totales de la Municipalidad Provincial de Huamanga que solicitaron asistencia en el transcurso del periodo comprendido entre 2020 y 2022. Esto se logró a través de la impartición de charlas informativas y sesiones de atención personalizada, gracias a la coordinación llevada a cabo con la subgerencia de serenazgo. La atención focalizada en la salud mental de los empleados es una iniciativa valiosa que busca abordar de manera integral el bienestar de los trabajadores. Además de proporcionar información valiosa en charlas, la atención personalizada demuestra un compromiso activo con el apoyo emocional y psicológico de los empleados. Esta gestión refuerza la importancia de incorporar medidas proactivas en el ámbito laboral para promover un ambiente saludable y equilibrado.

- h. Se logró atender requerimientos y levantar observaciones de una notificación de SUNAFIL del año 2020, se llevó a cabo una inspección a raíz de una denuncia presentada por un trabajador obrero municipal en 2021, y en el año 2022, la Contraloría solicitó documentación para evidenciar las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en beneficio de los trabajadores. Esta inspección, iniciada a partir de la denuncia de un trabajador municipal en 2021, demuestra la importancia de la participación activa de los empleados en la vigilancia de condiciones laborales. Además, la solicitud de documentación por parte de la Contraloría en 2022 destaca la necesidad de mantener registros detallados y transparentes de las acciones de SST implementadas. Estas instancias subrayan la importancia de contar con medidas efectivas de SST y resaltan la relevancia de la transparencia y el cumplimiento normativo en la gestión de riesgos laborales.

De no haber cumplido con los requerimientos normativos, de acuerdo a los valores en la tabla 16, se habría incurrido en gastos resultantes de infracciones. Para infracciones leves, el costo habría sido de S/. 41,580.00 soles, para infracciones graves, S/. 79,200.00 soles, y para infracciones muy graves, S/. 158,400.00 soles. En relación a los ítems sujetos a fiscalización notificados, se logró evitar incumplimientos de ley, lo que representó un total de S/. 207,900.00 soles por 4 infracciones leves, S/. 1,188,000.00 soles por 15 infracciones graves y S/. 1,425,600.00 soles por 9 infracciones muy graves.

Tabla 16

Escala de sanciones SUNAFIL

Gravedad de la infracción	Cantidad de colaboradores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy graves	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Nota. Se representa en unidades impositivas tributarias (UIT) Fuente: Decreto Supremo N° 001-2018-TR.

4.3. Las competencias y habilidades adquiridas en la UNALM

En el transcurso de la administración de riesgos laborales, la graduada se encargaba de gestionar la documentación correspondiente ante las solicitudes de información o el levantamiento de observaciones emitidas por la SUNAFIL y la Contraloría. Este papel activo en la atención documentaria no solo implicaba responder a las demandas de información, sino también abordar de manera adecuada las observaciones planteadas por los entes fiscalizadores. Esta función es esencial para garantizar el cumplimiento normativo y la transparencia en la gestión de riesgos laborales, contribuyendo así a mantener un entorno laboral seguro y en cumplimiento con las regulaciones vigentes; generaba, monitoreaba y actualizaba información para que se atiendan los requerimientos de insumos y servicios para la implementación, apoyé en la planificación y ejecución de medidas adoptadas, realizaba seguimiento y coordinación con la unidad de planificación y presupuestos para verificar los presupuestos asignados, elaboraba informes de incidentes y status de los requerimientos

sobre seguridad y salud ocupacional en la institución, labores en las que se aplicó los conocimientos y habilidades desarrolladas en la universidad, véase la figura 17. De esa forma, las contribuciones en la institución fueron:

- Se llevaron a cabo elecciones rápidas y eficaces frente a los desafíos que surgieron durante la obtención de servicios, materiales y equipos destinados a la protección personal e higiene, los cuales amenazaban la continuidad del servicio. A pesar de las limitaciones de recursos humanos, financieros y el factor tiempo, se logró brindar atención a los colaboradores
- Se respondieron de manera puntual a las solicitudes de información y se abordaron las observaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, emitidas tanto por la SUNAFIL como por la Contraloría. Esta acción se llevó a cabo de manera oportuna, evitando posibles contingencias y desafíos adicionales. La pronta atención a estos requerimientos no solo cumplió con las obligaciones normativas, sino que también desempeñó un papel crucial en la preservación de la imagen y reputación de la institución. Es vital destacar que este compromiso con la gestión de riesgos laborales no solo protege a los obreros municipales, sino que también demuestra un compromiso transparente y responsable, fortaleciendo la confianza tanto interna como externamente.
- Coordinar y programar capacitaciones, y sesiones del comité a fin de generar una cultura de prevención, se logró el 100% de reuniones programadas en el año 2022
- Se informó incidentes y deficiencias en materia a la SST en el traspaso de cargo para la siguiente gestión del periodo 2023 - 2027

Figura 17

Competencias y habilidades adquiridas en la UNALM



Nota: Extraído en base al currículo de la especialidad de ingeniería en Gestión Empresarial (2019)

V. CONCLUSIONES

1. Quedó evidenciado que la alta dirección no otorgó prioridad a la ejecución de medidas preventivas en materia de seguridad y salud ocupacional para los empleados municipales hasta el año 2020. Esta revelación subraya la necesidad de reconsiderar las prioridades de liderazgo en cuanto a la seguridad y salud laboral, resaltando la importancia de establecer un enfoque proactivo y sostenido en esta área. Para promover un ambiente laboral seguro y saludable, es esencial que la alta dirección respalde y priorice activamente la implementación de medidas preventivas, fomentando así una cultura organizacional orientada al bienestar y la seguridad de los colaboradores. A partir de análisis presentado, se concluyó que los lineamientos abordados, resultaron en un nivel deficiente.
2. Durante el periodo fiscal 2021-2022, las acciones implementadas se logran describir con una metodología de 4 fases para la gestión de riesgos laborales en la unidad de recursos humanos. Este enfoque incorpora la metodología de Deming para la mejora continua y la metodología SOBANE, lo que facilitó la identificación, evaluación y control oportuno de los riesgos laborales. Se establecieron procedimientos y acciones preventivas que contribuyeron a la disminución de los riesgos y al fortalecimiento de la conciencia existente en la prevención en la alta dirección como en los trabajadores; reflejando el compromiso del área de recursos humanos en velar por el bienestar de los empleados durante el periodo mencionado.
3. En el año 2022, de las acciones de gestión de riesgos en el trabajo llevadas a cabo por el equipo de recursos humanos, condujeron a un grado de cumplimiento regular de los alineamientos de su sistema. Además, se establecieron protocolos, documentos de gestión, programación de reuniones y procedimientos claros para prevenir situaciones de riesgo para los obreros municipales, enfocado al área encargada de residuos sólidos. Así como, se evitó sanciones administrativas y multas respecto a las obligaciones de la prevención de riesgos en el trabajo; por ello, no solo tiene una importancia ética y legal para la organización, sino que también cuenta con relevancia económica. Estos resultados demuestran un incremento en el nivel de compromiso que tuvo la alta dirección y el equipo de recursos humanos en salvaguardar la integridad y bienestar de su personal.

VI. RECOMENDACIONES

1. El establecimiento y aprobación de un plan institucional de seguridad y salud ocupacional se vuelve crucial, especialmente con la nueva administración, para garantizar una asignación efectiva de recursos presupuestarios. Este proceso no solo implica la creación del plan, sino también su validación formal por parte de la nueva administración, reforzando así su compromiso con la seguridad y salud laboral. La asignación adecuada de recursos presupuestarios juega un papel fundamental en respaldar la implementación efectiva de medidas preventivas y programas de bienestar para los empleados, contribuyendo a la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, es esencial capacitar al personal encargado en la aplicación de los formatos y documentos de gestión de SST existentes. Con un enfoque prioritario en los trabajadores municipales que desempeñan funciones en la gestión de residuos sólidos, se propone aprovechar la concienciación en prevención cultivada hasta el año 2022. Esta iniciativa busca mantener y fortalecer el enfoque preventivo, desarrollando un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con un nivel de cumplimiento óptimo. Este enfoque no solo demuestra la importancia asignada a la seguridad de los trabajadores en la gestión de residuos sólidos, sino que también busca capitalizar y fortalecer las iniciativas de concientización existentes, avanzando hacia un sistema integral de seguridad y salud en el trabajo que cumpla con estándares excelentes.
2. Se sugiere establecer subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para todas las áreas donde se encuentran asignados los trabajadores municipales. Esto incluye la unidad de gestión de residuos sólidos, la subgerencia de ecología y medio ambiente, la subgerencia de serenazgo, las subgerencias de comercios y licencias, así como la subgerencia de obras. Además de la creación de estos subcomités, es fundamental asignar responsabilidades específicas a cada uno de ellos, de manera que puedan abordar de manera efectiva los riesgos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta iniciativa no solo fortalecerá la gestión de la seguridad y salud en cada área, sino que también fomentará la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de riesgos específicos

relacionados con sus labores., para una mejor atención al seguimiento y control, y toma de acciones correctivas a los incumplimientos por áreas de trabajo.

3. Durante el estado de emergencia, se gestionó la atención en salud mental para un total de 49 obreros municipales en el período 2020-2022, a través de la coordinación con los profesionales de psicología del programa SAMEP, que están afiliados a la subgerencia de serenazgo. Sin embargo, se recomienda la contratación de un profesional psicólogo para el área de bienestar social, de tal manera que se pueda brindar una mejor atención psicosocial a los trabajadores de la institución, dado que se cuenta con un rango aproximado de 700 a más de 1000 colaboradores, incluyendo a los contratados por servicios de locación, durante un año fiscal, quienes se encuentran inmersos en diferentes circunstancias que necesitan asistencia.
4. Por motivos de poca liquidez de presupuesto del año fiscal 2022 y el no requerimiento del área usuaria, los obreros municipales que están en planilla permanente no disponen del seguro adicional de trabajo de riesgo (SCTR), el cual por naturaleza de funciones les corresponde por ley, se recomienda gestión el requerimiento del mismo con nuevo presupuesto fiscal del año 2023

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, G., Quico, M., Vilca, A., Pomareda, H., & Aza, S. (2021). Riesgos laborales en personal de limpieza pública durante el Covid-19. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 25(108), 66-72.
- Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. (2021). *Vigilancia epidemiológica COVID-19 (NOTICOVID)*. Lima. Obtenido de <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/2021/SE092021/04.pdf>
- Diario Ayacucho. (24 de 02 de 2017). *Atropellan a trabajadora municipal en Jr. Libertad*. Obtenido de Diario Ayacucho: <https://www.diario.ayacucho.biz/2017/02/atropellan-trabajadora-municipal-en-jr.html>
- Dilo fuerte Ayacucho. (27 de octubre de 2020). *Trabajadora de limpieza pública es atropellada por motociclista*. Obtenido de Dilo fuerte Ayacucho: https://m.facebook.com/PeriodismoDigitalDFA/posts/1747909432022803/?comment_id=1747926932021053
- El congreso de la República. (2016). *Reglamento de ley de seguridad y salud en el trabajo y modificatorias*. Lima: El peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1466666-6>
- El congreso de la república. (2016, 23 de diciembre). *Reglamento de ley de seguridad y salud en el trabajo y modificatorias*. Lima: El peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1466666-6>
- El congreso de la república. (2021, 25 de junio). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: El peruano. Obtenido de <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Jimeno, J. (2016). Las cuatro etapas para la mejora continua en la organización. *esan*, 1. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/05/las-cuatro-etapas-para-la-mejora-continua-en-la-organizacion/>
- Malchaire, J. (2009). *La estrategia SOBANE, la guía de dialogo Déparis, la guía de observación y análisis relativos a los problemas músculo-esqueléticos y los aspectos psicosociales*. Bogotá: DC Alvi Impresora.

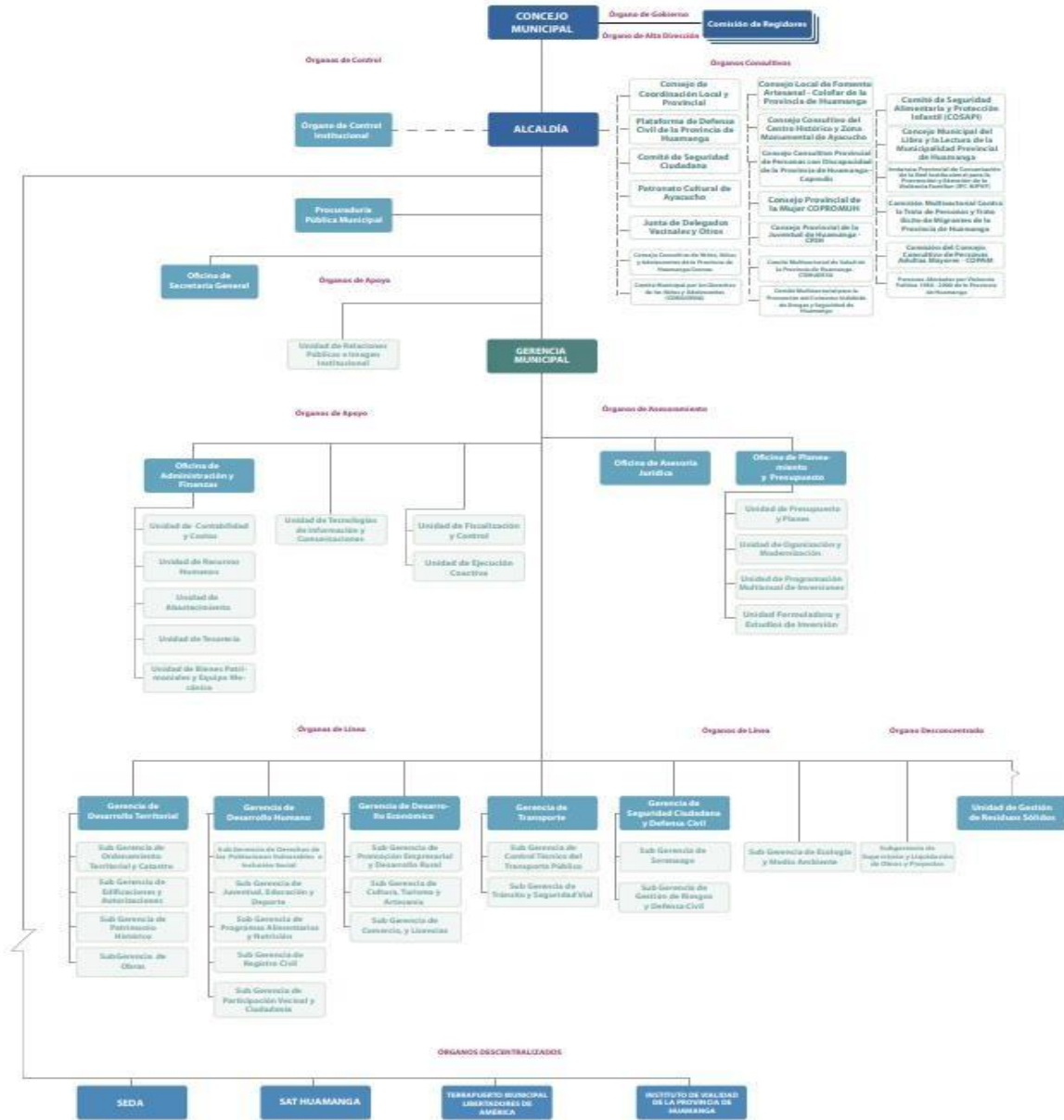
<https://doi.org/https://consultoriasproductivas.com/wp-content/uploads/2017/09/8071.pdf>

- Ministerio de Salud. (2014). *Modificatoria de protocolos de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad*. Ministerio de Salud, Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/201755/198521_RM571_2014_MI_NSA.pdf20180926-32492-mraj5.pdf?v=1594243360
- Ministerio de salud. (2014, 25 de julio). *Modificatoria de protocolos de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad*. Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/201755/198521_RM571_2014_MI_NSA.pdf20180926-32492-mraj5.pdf?v=1594243360
- Ministerio de trabajo y promocion de empleo. (2017). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales del Perú*. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1551410-1>
- Ministerio de trabajo y promoción de empleo. (2017, 06 de agosto). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales del Perú*. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1551410-1>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Anuario estadístico sectorial*. Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf
- Municipalidad provincial de Huamanga. (2020). *Plan Operativo Institucional- POI 2020 (Resolución de Alcaldía N° 002)*. Ayacucho. Obtenido de https://munihuamanga.gob.pe/Documentos_mph/Munitransparencia/Normas_legales/Resoluciones/R_alcaldia/2020/r_a_002-030120.pdf
- Navarro-Ortiz, D. F.-M.-V., & De Miguel-Guzmán, M. (2018). Gestión de riesgos laborales y desastres en entidades comercializadoras de petróleo. *Ciencias Holguín*, 1(24), 16-28.
- Pantoja, J., Vera, S., & Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del conocimiento*, 5(2), 833-868.
- Tamayo, M., & Gonzalez, D. (2020). *La gestión de riesgos: herramienta estratégica de gestión empresarial*. Editorial Universo Sur. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/elp/131885?page=24>

- Villacís, C., Loaiza, A., & Andrade, C. (2017). Los sistemas de gestión de riesgos laborales. *Digital Publisher CEIT*, 5(3), 4-15. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/64
- Villacrés, E., Baño, D., & Garcia, T. (2016). Modelo de implementación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales en una industria láctea de Riobamba-Ecuador. *Industrial Data*, 2(19), 69–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12817>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Organigrama de la municipalidad provincial de Huamanga – 2021



Anexo 2: Documentos de conformación y re conformación de comité de seguridad y salud en el trabajo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Artículo 123°.- La Unidad de Recursos Humanos, está a cargo de un Directivo Superior con categoría de Jefe de Unidad, quien depende jerárquicamente de la Oficina de Administración y Finanzas.

Artículo 124°.- Son funciones de la Unidad de Recursos Humanos:

1. Programar, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades relacionadas con la administración de los recursos humanos en la Municipalidad.
 2. Programar, organizar, dirigir y ejecutar acciones de control y coordinar el proceso sancionador de carácter disciplinario por faltas cometidas por los empleados y servidores de la municipalidad, en aplicación a las normas legales vigentes.
 3. Elaborar el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Institución.
 4. Elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
 5. Derivar las denuncias administrativas a la Secretaria Técnica de oficio y/o por disposición superior para el inicio del proceso administrativo disciplinario de personal; así como evaluar y procesar las propuestas de sanciones disciplinarias que le fueran derivadas de acuerdo a su competencia.
 6. Establecer, actualizar y ejecutar normas y directivas de carácter interno para la administración del potencial humano y otras acciones propias de su competencia, disponiendo eficiente y eficazmente de los recursos de la Municipalidad. Así como también emitir opinión técnica en el marco de su competencia.
 7. Promover la práctica de un buen clima de trabajo en la administración de personal, proponiendo reconocimientos públicos por el buen desempeño laboral; así como procurando que los desplazamientos de personal sean de acuerdo a su formación de profesional, conocimientos y experiencia laboral. Programar y ejecutar los procedimientos de reclutamiento, selección, calificación, evaluación y desplazamiento de personal autorizados, en concordancia con las normas técnicas y disposiciones legales vigentes.
 9. Organizar, dirigir, controlar y mantener permanentemente actualizado el escalafón de los empleados y servidores de la Municipalidad, en el que básicamente registre la información relacionado con fecha de ingreso, cargos desempeñados, nivel y categorías de remuneraciones percibidas, nivel de educación, capacitaciones, méritos y deméritos, etc.
- Conducir, controlar y supervisar la elaboración de las planillas de remuneraciones y liquidación de beneficios sociales para el personal activo y pasivo, en los términos que señala la Ley. Así como realizar el registro de remuneraciones en el aplicativo SIAF y el sistema de Abono al Banco de la Nación.
- Conducir, controlar y supervisar el registro de información de planillas de remuneraciones, aguinaldos, escolaridad, etc; del personal activo, cesante y jubilados a través del Sistema Integrado de Administración Financiera.
- Realizar la incorporación de nuevos servidores y empleados a su respectiva área funcional o puesto de trabajo.
13. Programar, coordinar, dirigir y ejecutar actividades de asistencia social y de prevención de salud y de seguridad e higiene laboral de los servidores de la Municipalidad; así como acciones relacionadas con las actividades de bienestar, deportes y recreación de los servidores y su familia.
 14. Formular y proponer el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal y anual de acuerdo a la normatividad y metodología vigente.



Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huamanga (ROF-2019)



45. Las demás funciones que le sean asignadas por la Gerencia Municipal, que sean de su competencia.

**CAPÍTULO X.
DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.
Informe N° 878-2017-MPH/12.56 (21.11.2017).**

Artículo 216°.- Los Órganos Desconcentrados, son dependencias municipales que, ejercen funciones y competencias por delegación para desconcentrar la prestación de determinados servicios en bien de la comunidad. Se crea por acuerdo de la mayoría del número legal de regidores y depende de la Gerencia Municipal.

**SECCIÓN I.
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS.**

Artículo 217°.- La Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, es un órgano desconcentrado, adscrito a la Gerencia Municipal; es responsable por la gestión y manejo de los residuos sólidos y Limpieza, acorde con las políticas y estrategias definidas en la normatividad vigente, con el fin último de ayudar a la conservación del ambiente y de mejorar las condiciones de Salud Pública y la calidad de vida de la comunidad. Desarrolla Procesos Misionales.

Artículo 218°.- La Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, está a cargo de un Empleado de Confianza con Categoría de Jefe de Unidad, quien depende funcional y administrativamente de la Gerencia Municipal.



Artículo 219°.- Son funciones de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos:

Gestionar en forma integral para asegurar la prestación de los servicios de limpieza pública, recolección, transporte, transferencia, tratamiento y disposición final de residuos sólidos municipales, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aprobadas por el MINAM y los criterios que la Municipalidad Provincial lo establezca, bajo responsabilidad.



Brindar el servicio de limpieza pública, el cual comprende el barrido, limpieza y almacenamiento en espacios públicos, la recolección, el transporte, la transferencia, valorización y disposición final de los residuos sólidos, en el ámbito de su jurisdicción, garantizando que la prestación del servicio de limpieza pública se realice de manera continua, regular, permanente y obligatoria, con ello asegurar su calidad y cobertura en toda la jurisdicción.




Garantizar la seguridad y salud del personal que realiza el trabajo de recolección y transporte de residuos sólidos municipales, la que ha de contar con herramientas, equipos, insumos, implementos de seguridad y de protección personal.





Garantizar la prestación de los servicios de recolección y transporte de los residuos sólidos municipales y de limpieza de vías, espacios y monumentos públicos en su jurisdicción. Los residuos sólidos en su totalidad autorizadas deberán ser conducidos directamente a infraestructuras de residuos autorizadas por la municipalidad provincial, estando obligados los municipios distritales al pago de los derechos correspondientes.

Planificar, actualizar y aprobar la gestión integral de los residuos sólidos en el ámbito de su jurisdicción, a través de los Planes Provinciales de Gestión

Anexo 3: Registro de capacitaciones y monitoreo

 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA		Fecha: 29.8				
RAZÓN SOCIAL: _____ RUC: _____ DOMICILIO: _____		Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL: _____				
MARCAR CON X: _____ ACTIVIDAD ECONOMICA: "Ejecución de Obras Metalomecánicas y Civiles Complementarias a Nivel Industrial"		Versión: 01				
MATERIAL DISTRIBUIDO:						
INDUCCIÓN	TEMA(S): Toma de T ^o					
CAPACITACIÓN	Usa Guantes para manipular desechos					
ENTRENAMIENTO						
OTROS						
FECHA:	LUGAR Y/O SERVICIO: BUNKOP	HORA: 5:30 A 6:00				
NOMBRE DEL EXPOSITOR	Sup. Willy Gonzales Zavalá	EMPRESA:				
		FIRMA:				
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	D.N.I.	ÁREA	EMPRESA	FIRMA	OBSERVACION
1	De la Cruz Cabezas, Kenyo	47264061	Castilho	MPH	Li.	35.9
2	Gonzalez blas, Alberto	28258893	L.P.	MPH	Alberto	36.0
3	Antonio Lopez Soria	28204980	L.P.	MPH	Antonio	35.4
4	Tecador Arango Vargas	28246560	L.P.	MPH	Tecador	36.0
5	Menezes Mendieta, cristh	2824436	L.P.	MPH	Menezes	35.5
6	Vega Escobar Luis G	4127544	L.P.	MPH	Vega	34.8
7	Suyro Mallqui Espinoza	2826732	L.P.		Suyro	35.6
8	Erick chuchón Saúña	45104591	L.P.	M.P.L	Erick	35.1
9	Luis Ayala Torres	43224334	L.P.	M.P.L	Luis	33.8
10	Isidro Chavez Juan	28276358	L.P.		Isidro	34.8
11	Pedro Huayhua	28221035	L.P.		Pedro	35.1
12	Vilho Flores Gilby F.	46338070	Past.		Vilho	38.0
13	Rodrigo Quispe Novas	401017423	"		Rodrigo	35.1
14	Ildefonso Kujallo A	28208557	"		Ildefonso	35.4
15	Palomino Cruz, Iván	74526993	"		Palomino	35.5
16	Japaz Castro Yony	40586334	"		Japaz	35.4
17	Calte Santiago Eulogio	47224555	"		Calte	34.6
18	CHUCHON ORTEGA RIFONSO	45435613	PAST	"	CHUCHON	35.9
19	Vicente Cruz C.A.D.	28207443	"	"	Vicente	35.6
20	EDWIN JERONIMO VILGAS	28517852	Past.	"	EDWIN	35.4
21	Vilhelm Thompson Gomez	4637047			Vilhelm	
22	Tanner Quispe E.	45081864	Kos.	"	Tanner	36.5

Anexo 5: Protocolos para la unidad de residuos sólidos

	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA-UGRS PROTOCOLO SANITARIO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL FRENTE A LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES / ACCIDENTES EN LOS AMBIENTES DE LA MPH-UGRS		
	AREA MPH-UGRS	VERSIÓN:01	
	CÓDIGO: PROTOCOLO UGRS-008	PÁGINA:16	

En el marco de la emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, para el manejo y gestión de los residuos sólidos se debe considerar lo siguiente:

1. PERSONAL

- 1.1 Gerente del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- 1.2 Jefe del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- 1.3 Asistente de seguridad.
- 1.4 Supervisor de seguridad.
- 1.5 Inspector de seguridad.

2. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

- 2.1 Casco tipo sombrero con barbiquejo.
- 2.2 Protector de oídos.
- 2.3 Respirador.
- 2.4 Guantes de jebe o cuero.
- 2.5 Zapatos y/o botas de jebe con punta de acero.
- 2.6 Correa portálamparas.
- 2.7 Mameluco.
- 2.8 Lentes de seguridad.

3. EQUIPO/HERRAMIENTAS / MATERIALES

- 3.1 Libretas de apuntes.
- 3.2 Lápices y lapiceros.
- 3.3 Cámara fotográfica.
- 3.4 Formatos de manifestaciones.

4. PROCEDIMIENTO

- 4.1 Elaborar un plan de investigación al momento de tomar conocimiento sobre el accidente.
- 4.2 Acudir al lugar de los hechos para recopilar la información detallada e identificar las evidencias.
- 4.3 Realizar el número de entrevistas que sea necesario tanto al accidentado como a sus compañeros de trabajo, que hayan presenciado el accidente. Las entrevistas deberán ser tomadas obligatoriamente en el lugar que ocurrió el accidente.
- 4.4 Anotar los datos importantes para poder elaborar después el reporte de investigación.
- 4.5 Tomar fotografías y/o filmar películas, elaborar croquis y otras ayudas visuales que aclaren los hechos.
- 4.6 Emitir el informe correspondiente determinando las causas, medidas correctivas a desarrollarse y responsables de implementar estas medidas con plazo de tiempo y las conclusiones del accidente.
- 4.7 Reunión en Comité extraordinario de Seguridad para el análisis con los Jefes de área para definir las medidas correctivas, conclusiones y recomendaciones.
- 4.8 Envío del informe a la Gerencia de Operaciones.
- 4.9 Realizar el seguimiento de medidas de control.
- 4.10 Solicitar al jefe del área donde ocurrió el accidente o incidente evidencias de las medidas correctivas ejecutadas.

5. RESTRICCIONES

- 5.1 No aplica.

6. REGISTROS

- 6.1 Informe del Accidente.

7. ANEXOS

- 7.1 Normas del MTP

8. IDENTIFICACION DE LOS CAMBIOS

- 8.1 No aplica por ser primera versión.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
 Wilmer Coronado Zenteno		

Anexo 6: Registros fotográficos - EPPs

Antes



Después



Anexo 7: Reconstrucción de lista de verificación de lineamientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo 2020

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO				OBSERVACIÓN	
		FUENTE	SI	NO	PARCIAL		
I. COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO							
Principios	1.1	La organización proporciona los recursos necesarios para que se implementa un SGSST	Unidad de RRHH			X	La municipalidad a través de la sub gerencia de obras y sub gerencia de gestión de residuos sólidos destina recursos económicos para implementos de protección y un personal para proyectos de construcción involucrado en la gestión de la SST.
	1.2	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud ocupacional	Unidad de RRHH		X		La institución no cuenta con un plan de SST con presupuesto aprobado.
	1.3	Se implementa acciones preventivas de SST para asegurar la mejora continua	Unidad de RRHH		X		No se encontró registro de capacitaciones sobre SST, se cuenta con registro capacitación entrenamiento y simulacros de emergencia. En la documentación, la sub gerencia de obras cuenta con un plan de SST para sus proyectos, pero no se encuentra documentos de seguimiento.
	1.4	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.	Unidad de RRHH			X	Se reconoce el buen desempeño del trabajador a través de resoluciones de Alcaldía.
	1.5	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la organización	Unidad de RRHH			X	Se realizan simulacros con el área de gestión de riesgo de desastres y defensa civil. Pero, no se encuentra registro de capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO				OBSERVACIÓN	
		FUENTE	SI	NO	PARCIAL		
I. COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO							
Principios	1.6	Fomenta un buen clima laboral con el objetivo de fortalecer la empatía entre los trabajadores.	Unidad de RRHH			X	De acuerdo a las entrevistas realizadas al personal, se realizaban periódicamente actividades de confraternidad, pero por el contexto de pandemia no se realiza en el periodo 2020.
	1.7	Se dispone de canales que posibilitan la contribución de los trabajadores municipales en asuntos relacionados con seguridad y salud laboral	Unidad de RRHH		X		No hubo registros que muestren que se dio espacios para que el personal comparta sus experiencias en cuanto a SST, y de acuerdo a entrevistas al personal mencionan que desconoce las acciones o la normas sobre SST.
	1.8	Se cuentan con métodos de reconocimiento a los empleados proactivo que están comprometidos e interesados con la mejora constante de la seguridad y salud laboral	Unidad de RRHH		X		No se identificaron mecanismos de reconocimiento del personal proactivo.
	1.9	Se han analizado los riesgos fundamentales que generan las mayores pérdidas.	Unidad de RRHH		X		No hay registro de que se haya realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos
	1.10	Se promueve la involucración de los empleados y de los sindicatos en las decisiones sobre SST.	Unidad de RRHH			X	Se conformó el Comité de SST en el mes de mayo 2020, por lo que se inicia la implementación de participación de los trabajadores; ya que, se encuentra conformado por representantes de los sindicatos.