

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Trabajo de Investigación

**Evaluación y propuesta de implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura - Lima, en el marco de la Ley 29783**

Yudy Jhohana Mamani Espillico

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2022

Repositorio Institucional Continental  
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesor**

Mg. José Luis Zavaleta Pinedo

### **Dedicatoria**

A mi familia, por motivarme a seguir avanzando y cumplir mis metas, a mis docentes y asesor por su guía continua en este proyecto.

### **Agradecimiento**

A la universidad, por motivarnos y brindarnos las herramientas para concretar nuestros proyectos de investigación que contribuirán a mejorar la gestión pública en el país.

## Índice

Asesor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción .....	xiv
Capítulo I Generalidades .....	16
1.1. Antecedentes. ....	16
1.1.1. A nivel internacional.....	16
1.1.2. A nivel Sudamérica. ....	18
1.1.3. A nivel nacional.....	20
1.2. Identificación de la realidad. ....	25
1.3. Problema General. ....	28
1.4. Problema Específico.....	29
1.5. Justificación.....	29
1.5.1. Justificación Práctica .....	29
1.5.2. Justificación Económica:.....	29
1.5.3. Justificación Social:.....	30
1.5.4. Justificación Teórica: .....	30
1.5.5. Justificación Metodológica: .....	30
1.6. Propósito del trabajo de investigación. ....	30
1.7. Aspectos Metodológicos.....	31
1.7.1. Metodologías respecto de la determinación de problema: .....	31
1.8. Metodologías respecto de la viabilidad y factibilidad de los productos.33	
1.8.1. Sistema de Análisis de Capacidad Institucional (SADCI): .....	33
1.8.2. Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones (MACTOR):.....	33
1.9. Alcances y Limitaciones. ....	34
Capítulo II Marco Teórico .....	35

2.1.	Investigaciones previas relacionadas .....	35
2.1.1.	Trabajos Académicos Internacionales.....	35
2.1.2.	Trabajos Académicos Nacionales .....	40
2.2.	Otras Bases teóricas. ....	44
2.2.1.	Convenios Organización Internacional del Trabajo (OIT):.....	45
2.2.2.	Normativa de la Comunidad Andina:.....	49
2.2.3.	Marco Normativo Nacional.....	50
Capítulo III El Diagnóstico .....		56
3.1.	Determinación del problema.....	56
3.1.1.	Análisis del Problema. ....	56
3.1.2.	Identificación de nudos críticos. ....	60
3.1.3.	Sustento de evidencias. ....	61
3.2.	Análisis Organizacional. ....	70
3.2.1.	La Organización.....	70
3.2.2.	Análisis interno. ....	75
	A. El subsistema: Razón de ser. ....	75
	B. El subsistema Tecnológico. ....	75
	C. El subsistema estructural.....	76
	D. El subsistema sicosocial.....	78
	E. El subsistema gestión.....	78
3.2.3.	Entorno Organizacional. ....	79
3.2.4.	Tendencias .....	81
	A. Chile: .....	81
	B. Colombia: .....	82
	C. Ecuador: .....	82
	D. México: .....	83
	E. España: .....	83
3.3.	Análisis de Stakeholders. ....	84
Capítulo IV Formulación.....		85
4.1.	Determinación de Objetivos.....	85
4.1.1.	Objetivo. ....	85
	A. Objetivo general. ....	85
	B. Objetivo específico. ....	85

4.1.2.  Árbol de objetivos y sustento de Evidencias. ....	85
A.  Objetivo específico 1: .....	86
B.  Objetivo específico 2: .....	87
C.  Objetivo específico 3: .....	88
D.  Objetivo específico 4: .....	89
4.2.  . Productos. ....	89
4.3.  Actividades. ....	91
Capítulo V La Propuesta de Implementación .....	92
5.1.  Identificación de Recursos Críticos. ....	92
5.1.1.  Recursos Humanos. ....	92
5.1.2.  Recursos Financieros. ....	92
5.1.3.  Recursos Logísticos. ....	93
5.1.4.  Recurso Tiempo. ....	93
5.2.  Metas período dos años. ....	93
Capítulo VI Análisis de Viabilidad y Factibilidad .....	96
6.1.  Viabilidad y Factibilidad. ....	96
6.1.1.  Metodología SADCI: .....	96
6.1.2.  Metodología MACTOR: .....	106
A.  Actores involucrados. ....	106
B.  Influencia de actor a actor: .....	111
C.  Actores por producto. ....	114
Capítulo VII Seguimiento y Evaluación. ....	116
7.1.  Seguimiento. ....	116
7.2.  Identificación de indicadores. ....	116
7.3.  Seguimiento de indicadores. ....	119
7.4.  Evaluación. ....	120
Conclusiones .....	122
Recomendaciones .....	124
Referencias Bibliográficas .....	125
Anexos .....	134
Anexo 1: cuadros de entrevistas desarrolladas al personal del Ministerio de Cultura. ....	134
Anexo 2: Herramienta de registro de incidencias ocupacionales .....	143

Anexo 3: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	149
Anexo 4: Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	158
Anexo 5: Instructivo para diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER. .....	186

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Accidentes laborales no mortales, mortales, incidentes y enfermedades notificadas al Ministerio del Trabajo de Perú 2010-2014</i> .....	20
<b>Tabla 2</b> <i>Enfermedades laborales notificadas al Ministerio de Trabajo, 2010-2014.</i> .....	21
<b>Tabla 3</b> <i>Cuadro de actividades de colaboradores ministerio de cultura.</i> .....	26
<b>Tabla 4</b> <i>Cuadro resumen de convenios y protocolos ratificados y no ratificados del Perú con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</i> .....	46
<b>Tabla 5</b> <i>Cantidad de órdenes de fiscalizaciones organizadas por denuncias según sector económico del año 2019.</i> .....	57
<b>Tabla 6</b> <i>Personal de la sede central del Ministerio de Cultura agrupado por edades hasta octubre de 2019.</i> .....	62
<b>Tabla 7</b> <i>Cuadro resumen de entrevista realizada a un representante de las direcciones generales del Ministerio de Cultura diciembre 2019.</i> .....	65
<b>Tabla 8</b> <i>Cuadro resumen de logros del Ministerio de Cultura de acuerdo a la memoria institucional del año 2017.</i> .....	71
<b>Tabla 9</b> <i>Cuadro de cantidad de personal ministerio de cultura – octubre 2019.</i> ..	78
<b>Tabla 10</b> <i>Cuadro de evaluación entorno organizacional de acuerdo a metodología de Collette y Schneider.</i> .....	79
<b>Tabla 11</b> <i>Cuadro de actividades.</i> .....	91
<b>Tabla 12</b> <i>Presupuesto anual estimado del Recurso Humano para evaluación y seguimiento.</i> .....	93
<b>Tabla 13</b> <i>Cuadro de actividades para la implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i> .....	94
<b>Tabla 14</b> <i>Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario A: Objetivos de desarrollo.</i> .....	97
<b>Tabla 15</b> <i>Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario B: Actividades y Recursos.</i> .....	98
<b>Tabla 16</b> <i>Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario C: Tareas.</i> .....	99
<b>Tabla 17</b> <i>Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidad Institucional (SADCI)Formulario Diii: DCI desde el punto de vista de la Reglas de Juego (ROG)</i> .....	102

<b>Tabla 18</b>	<i>Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidad Institucional (SADCI). Formulario Div: DCI desde el punto de vista de la Política del Personal y Sistema de Remuneración (PPR).....</i>	104
<b>Tabla 19</b>	<i>Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidad Institucional (SADCI). Formulario Dv: DCI relacionado con Habilidades Individuales.....</i>	105
<b>Tabla 21</b>	<i>Identificación de actores. ....</i>	106
<b>Tabla 22</b>	<i>Identificación de actores. ....</i>	112
<b>Tabla 23</b>	<i>Identificación de productos .....</i>	114
<b>Tabla 24</b>	<i>Matriz de actores por producto.....</i>	114
<b>Tabla 25</b>	<i>Ficha técnica del indicador 1.....</i>	116
<b>Tabla 26</b>	<i>Ficha técnica del indicador 2.....</i>	117
<b>Tabla 27</b>	<i>Ficha técnica del indicador 3.....</i>	117
<b>Tabla 28</b>	<i>Ficha técnica del indicador 4.....</i>	118
<b>Tabla 29</b>	<i>Cuadro seguimiento.....</i>	119
<b>Tabla 30</b>	<i>Cuadro Evaluación.....</i>	120

## Índice de Figuras

Figura 1. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos. ....	24
Figura 2. Modelo de análisis de subsistemas .....	33
Figura 3. Comparativo de notificaciones mensuales de accidentes de trabajo en el año 2018 y 2019.....	57
Figura 4. Representación de la ubicación del distrito de San Borja respecto de las notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, enfermedades ocupacionales.....	59
Figura 5. Árbol de problemas.....	61
Figura 6. Distribución por edades del personal de la sede central del Ministerio de Cultura.....	63
Figura 7. Organigrama Ministerio de Cultura.....	77
Figura 8. Identificación de los grupos de interés .....	84
Figura 9. Árbol de objetivos.....	86
Figura 10. Metodología de aplicación del IPERC .....	189
Figura 11. Presentación de la determinación del alcalde en el formato del IPER .....	190
Figura 12. Presentación de la Asociar el peligro en el formato del IPER .....	191
Figura 13. Presentación del Importe Cuántico en el formato del IPER .....	194
Figura 14. Presentación de las medidas de control en el formato del IPER .....	195

## Resumen

La presente investigación de Evaluación y propuesta de implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura – Lima, en El Marco De La Ley 29783 aborda una problemática álgida del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en la institución. A través de la investigación aplicada que describe los problemas que la origina, analiza y determina los nudos críticos y aborda en base a ellos las soluciones requeridas en la institución. La investigación utiliza la metodología de KAST Rosenzweig para el análisis del problema a nivel interno institucional y la metodología de Collette y Schneider para el análisis del problema en el entorno institucional. Tras el análisis, así como la búsqueda de solución, se identificó los puntos críticos, y se procedió a la consecución de una propuesta de mejora que contempla la implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede central del Ministerio de Cultura en la ciudad de Lima. Se confirmó la viabilidad y factibilidad de la propuesta de mejora mediante la Metodología SADCI y MACTOR, definiéndose los mecanismos de monitoreo y evaluación que garanticen la implementación del mismo. Por ello, consideramos que los productos presentados son pertinentes, válidos y permitirán alcanzar los objetivos planteados de forma sostenible; así, también, contribuirá a cerrar brechas y fortalecer las condiciones laborales de acuerdo a las normas vigentes.

**Palabras claves:** Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de Cultura, Ley 29783.

## **Abstract**

The present investigation of Evaluation and proposal of implementation of the process of safety and health at work of the headquarters of the Ministry of Culture - Lima, in The Framework Of Law 29783 addresses a critical problem of the Administrative System of Human Resources Management in the institution. Through applied research that describes the problems that originate it, it analyzes and determines the critical nodes and addresses, based on them, the solutions required in the institution. The research uses the methodology of KAST Rosenzweig for the analysis of the problem at the institutional internal level and the methodology of Collerette and Schneider for the analysis of the problem in the institutional environment. After the analysis, as well as the search for a solution, the critical points were identified, and an improvement proposal was achieved that includes the implementation of the Occupational Health and Safety process at the headquarters of the Ministry of Culture in the city of Lima. The viability and feasibility of the improvement proposal was confirmed through the SADCI and MACTOR Methodology, defining the monitoring and evaluation mechanisms that guarantee its implementation. For this reason, we consider that the products presented are pertinent, valid and will allow us to achieve the objectives set in a sustainable way; thus, it will also contribute to closing gaps and strengthening working conditions in accordance with current regulations.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Ministry of Culture, Law 29783.

## Introducción

En la presente investigación se realizará una evaluación y propuesta de implementación de procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo para la sede central del Ministerio de Cultura en la ciudad de Lima, en marco de la ley 29783. El tema es de gran importancia para los servidores públicos del Ministerio de Cultura, que actualmente tienen un deficiente control de seguridad y salud ocupacional.

Este problema se originó por una constante exposición de los trabajadores a riesgos laborales dentro y fuera de la institución, y es de gran interés profesional el aportar a la mejora de procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial aportar en el acortamiento de brechas de las condiciones laborales.

Se realizó una Investigación Aplicada con el propósito de desarrollar una evaluación al Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos, en específico las relaciones Humanas y Sociales en la sede central del Ministerio de Cultura. El objetivo principal de este trabajo de investigación se planteó con la finalidad de mejorar los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo; y proponer una mejor atención de riesgos ocupacionales en la sede central del Ministerio de Cultura, en el marco de la Ley 29783. Entre los Objetivos Específicos se propone la implementación de una herramienta de registro de incidencias, plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Capacitación y el diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación del IPER. Todos ellos vinculados a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

El trabajo de investigación se desarrolló en nueve capítulos con el fin e interés de aportar mejoras al sistema administrativo de gestión de los recursos humanos, el trabajo se desarrolló en nueve capítulos.

**En el primer capítulo** titulado Generalidades, se desarrollaron aspectos referidos a los antecedentes y determinación del problema, justificación de la investigación, objetivos, descripción de los productos y se culminó con los alcances del estudio.

**En el segundo capítulo**, constituido por el Marco Teórico, se realizó el análisis bibliográfico y revisión de proyectos vinculados a la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional e internacional, en algunos casos con visiones especializadas a las diferentes actividades que desarrolla el Ministerio de Cultura.

**En el tercer capítulo** denominado como diagnóstico, se desarrolló el análisis del problema contextualizando el tema de Seguridad y Salud en el trabajo a nivel nacional y local en la ciudad de Lima. En dicho análisis se identificaron los nudos críticos mediante la aplicación del árbol de problemas y se sustentaron las evidencias encontradas en la institución. Posteriormente se realizó el análisis interno y se aplicó el modelo de Kast y Rosenzweig, así como las tendencias internacionales en caso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**En el cuarto capítulo**, titulado Formulación, se desarrolló el objetivo general y los objetivos específicos, se elaboró el árbol de objetivos y se sustentó las evidencias. En este capítulo se conceptualizaron los productos propuestos y las actividades que conllevan cada uno de ellos.

**En el quinto capítulo** se propuso la Implementación, identificando los recursos críticos, y la metodología de implementación.

**En el sexto capítulo** se desarrolló la Viabilidad y Factibilidad, se empleó la metodología Sistema de Análisis de Desarrollo de Capacidades Institucionales – SADCI y la Matriz de Análisis y Conflictos, Tácticas, objetivos y recomendaciones – MACTOR.

**En el séptimo capítulo** se realizó el seguimiento y evaluación, para ello se empleó la metodología del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN para la identificación de indicadores, para tal fin, se presentó una propuesta de seguimiento de los indicadores.

**En el octavo capítulo** se elaboró las conclusiones a las que se llegó a través del desarrollo de la investigación.

**En el noveno capítulo** se presenta las recomendaciones correspondientes por cada uno de los productos propuestos, se puso énfasis en cómo se realizará la implementación y el respectivo seguimiento.

**La autora.**

## **Capítulo I**

### **Generalidades**

#### **1.1. Antecedentes.**

##### **1.1.1. A nivel internacional.**

El tema de seguridad y salud ocupacional data desde la antigüedad, más precisamente durante el periodo del Renacimiento, destacándose los aportes de Hipócrates, Plinio y Paracelso o Ramazzini. Durante los años 1413-1417, Francia promulgó las ordenanzas en salvaguarda de la seguridad en el trabajo de la clase obrera, siendo las universidades francesas las pioneras en su investigación (Gallegos, 2012).

En la edad moderna la universidad de Padua realizó diferentes estudios referentes a salud ocupacional, el profesor Bernardino Ramazzini (1633-1714), considerado por algunos autores como “padre de la medicina del trabajo”, desarrolló el primer tratado denominado “*De morbis artificum diatriba*”. En este estudio evaluó sistemáticamente a un promedio de 54 profesionales, analizó las dolencias de los mismos y las relacionó con las actividades laborales que ejercían dichos profesionales (Gallegos, 2012).

La revolución industrial causó la migración del campo a la ciudad, la cual permitió el crecimiento de las industrias. La sobrepoblación de estas, causó que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo sean mínimas, aunado a ello la carencia y desconocimiento de una cultura de seguridad eficiente por parte de trabajadores, obreros y empleadores, sumado a ello el abuso, la explotación y la miseria, características de ese periodo.

Es importante recordar que las dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, que, además, de ser explotados no se les

brindaba las condiciones de seguridad necesarias, de modo que muchos niños y mujeres sufrían lesiones, mutilaciones, o bien morían en accidentes trágicos.

En 1970, el congreso norteamericano aprobó una Ley propuesta por William Steiger sobre la Seguridad e Higiene Laboral que condujo a la creación de la OSHA (Occupational, Safety and Health Administration). Y en 1914 se creó la NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) que formaba parte del Departamento de Higiene y Sanidad Industrial en Pensilvania (Lleida, 1990). Actualmente, existen Normas como OHSAS 18001 e ISO 45001, que son las encargadas de promover y mantener el nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores de una institución; también contribuye positivamente en el desarrollo sostenible de la institución y la sociedad.

En la actualidad, la mitad de la población mundial son trabajadores, quienes constituyen el mayor desarrollo económico y social, pero solo una minoría de la fuerza de trabajo tienen acceso al servicio de salud ocupacional. La Organización Mundial de la Salud informó de la existencia de 160 millones de nuevos casos sobre accidentes e incidentes laborales anualmente. De la misma manera, el incremento de las enfermedades ocupacionales a nivel mundial asciende en 8% (la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, 2007).

A la problemática de la seguridad y salud en el trabajo se suma las nuevas tecnologías que influyen en la salud de los trabajadores. Si bien la tecnología brinda apoyo en el desarrollo de nuestras actividades laborales, este, también puede llegar a generar un estrés laboral, denominado por Porter y Korac-Kakabadse "Tecnoestres", que muchas veces llega siendo dañina a la persona impidiendo desarrollar de forma tranquila su vida familiar y personal.

### **1.1.2. A nivel Sudamérica.**

En el año 2004, la Organización Panamericana de la Salud publicó en los países de Latinoamérica y el Caribe un informe, en él señala que las enfermedades laborales fueron de 39,400 casos, 28,500 casos causados por inhalación de sustancias peligrosas, mientras que 108,200 casos por accidentes ocurridos en el centro de trabajo y 147,600 muertes durante la actividad laboral. En el 2004, en los países de Latinoamérica y el Caribe se incrementó el porcentaje de incidentes con respecto a otros países como Canadá y Estados Unidos en 2.5 veces. (Moreno, 2011).

La predominancia de informalidad y trabajos temporales en muchos países latinoamericanos aporta al riesgo y salud laboral; la necesidad de trabajo hace que las personas acepten cualquier tipo de condición laboral.

En Latinoamérica uno de los primeros países en contar con normativa en temas de riesgo laboral fue Colombia. En 1904, Rafael Uribe Uribe propone tratar la Seguridad y Salud en el Trabajo como un tema importante para el país, posteriormente, en 1915 se concreta en la Ley 57 o llamada la “Ley Uribe”, incidiendo en los accidentes y enfermedades causadas en el trabajo (G. Lizarazoa, M. Fajardo, Berrío, & Quintana, 2018).

Al igual que Colombia, el gobierno chileno fue uno de los primeros en promover leyes sociales como los de contrato de trabajo, seguro obligatorio para enfermedades vejez e invalidez en los años 1924 a 1927 (Gómez, 2010).

El hecho de contar con una legislación que sobre el papel se preocupen por las condiciones laborales y salubridad de los trabajadores desde inicios del siglo XX no garantiza que haya mejoras en la situación y/o condición de los trabajadores, tal es el caso de

de los 33 mineros chilenos atrapados a una profundidad de 700 metros en agosto del 2010. La entidad local identificó serios problemas en brindar espacios adecuados de trabajo por parte de la minera San Esteban.

La Superintendencia de Seguridad Social chilena reportó en su boletín anual del año 2017 “512,035 denuncias de accidentes laborales”, de las cuales se consideran como propiamente laborales el 79% y un 35% como accidentes de trabajo (Superintendencia de Seguridad Social, 2018).

En el caso de Colombia, que cuenta con una normativa en temas de seguridad Laboral desde inicios del siglo XX, a la fecha sigue presentando vacíos legales o se encuentran desactualizados. La informalidad en las condiciones laborales en el país se suma a la ausencia de agentes de controles en temas de seguridad y salud laboral, de acuerdo a las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) el empleo informal tiene el 47.1% y el formal el 52.9% en el primer semestre del año 2016 (Ortega Alarcón, Rodríguez López, & Hernández Palma, 2017).

Ello demuestra que casi la mitad de producción nacional se encuentra sin regulación, por tanto, los trabajadores no se encuentran protegidos y trabajarían en condiciones laborales precarias y riesgosas. De acuerdo a una encuesta desarrollada por la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, se evidencia que los centros laborales no cuentan con asesoría laboral adecuada en temas relacionados a protección laboral social, control de epidemias y capacitación en temas laborales ( Torres Tovar & Luna Garcia, 2008). Los dos ejemplos latinoamericanos tomados demuestran que en Latinoamérica los países presentan una gran brecha en temas de seguridad laboral.

### 1.1.3. A nivel nacional.

En 1940 se crea en el Perú el Departamento Nacional de Higiene Industrial, posteriormente, en 1947 por Ley 10833 se convierte en el Instituto de Salud Ocupacional. Según Ley N° 29783 del año 2016 se promulga la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector de trabajo y promoción del empleo. Con Decreto Supremo Nro. 005-2017-TR, se aprueba la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021.

El Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, durante el período de 2010-2014 reportó que ocurrieron “674 accidentes mortales, 3432 incidentes y 346 enfermedades laborales”. El 92.2% de varones sufrieron accidentes laborales no mortales de un total de 54,596 accidentes reportados (R. Mejía, M. Cárdenas, & Gomero-Cuadra, 2015, p. 527).

En la tabla 1 se presenta un cuadro extraído del boletín de notificación de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo del año 2015, en él se evidencia que la ciudad con mayor reporte de accidentes es Lima Metropolitana con un 76.9%, seguida por el Callao y Arequipa con 15.0% y 3.8% respectivamente.

**Tabla 1**

*Accidentes laborales no mortales, mortales, incidentes y enfermedades notificadas al Ministerio del Trabajo de Perú 2010-2014*

Notificación de	2010*	2011	2012	2013	2014	Total
Accidentes laborales no mortales	198	4728	15	19	14	54
			508	412	750	596
Lima Metropolitana	140	4117				

Notificación de	2010*	2011	2012	2013	2014	Total
			11	14	11	41
			630	804	271	962
Callao	0	301	3430	3481	991	8203
Arequipa	0	29	183	222	1647	2081
Piura	14	100	410	531	413	1468
La Libertad	0	20	79	101	87	287
Accidentes laborales mortales	24	145	199	178	128	674
Incidentes laborales	130	623	826	983	870	3432
Enfermedades laborales	8	110	107	82	39	346

\*Meses de septiembre – diciembre

Fuente: (R. Mejia, M. Cárdenas, & Gomero-Cuadra, 2015)

Del boletín de notificación de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo del año 2015 se extrajo la tabla 2, en el que se evidencia que los problemas de salud ocupacional en oficinas administrativas se reportaron de mayor incidencia la hipoacusia, seguida por las causas de postura inadecuada, dermatitis alérgica, lumbago y silicosis.

**Tabla 2**

*Enfermedades laborales notificadas al Ministerio de Trabajo, 2010-2014.*

Enfermedad	2010*	2011	2012	2013	2014	Total
Hipoacusia	0	28	21	24	4	77
Dermatitis alérgica	0	3	30	7	4	44
Lumbago	0	9	6	18	4	37
Silicosis	0	4	17	5	9	35
Por posturas inadecuadas	0	38	4	15	0	57
Leishmaniosis	0	7	5	2	3	17
A causa de tóxicos/ químicos	0	9	5	0	2	16
Dorsalgia	0	0	3	0	0	3
Infecciones víricas	0	0	0	0	1	1
Varices en miembros inferiores	0	0	0	1	0	1
Ciática	0	0	1	0	0	1
A causa de radiaciones	0	1	1	0	0	2
Hepatitis	0	0	1	0	0	1
Otras causas	0	15	0	0	4	19

\*Meses de septiembre – diciembre

Fuente: (R. Mejia, M. Cárdenas, & Gomero-Cuadra, 2015)

Los problemas de enfermedad laboral están directamente relacionados a la alta informalidad que tiene el país, informalidad que

el gobierno viene atendiendo de forma progresiva, pero a pasos lentos. Dentro de las políticas que tiene el estado para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo, establece que debe existir la interacción entre empleadores y trabajadores para poner en práctica la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de la prevención de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales que se desarrollen durante el ejercicio laboral, reduciendo al mínimo posible las causas de los riesgos que se puedan generar en el entorno laboral (Ley N° 29783, 2016)

De acuerdo a lo establecido en la Ley 29783, las entidades públicas de todos los niveles de gobierno (nacional, regional y local) están en la obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo encargada de promover una cultura de prevención de riesgos laborales con participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

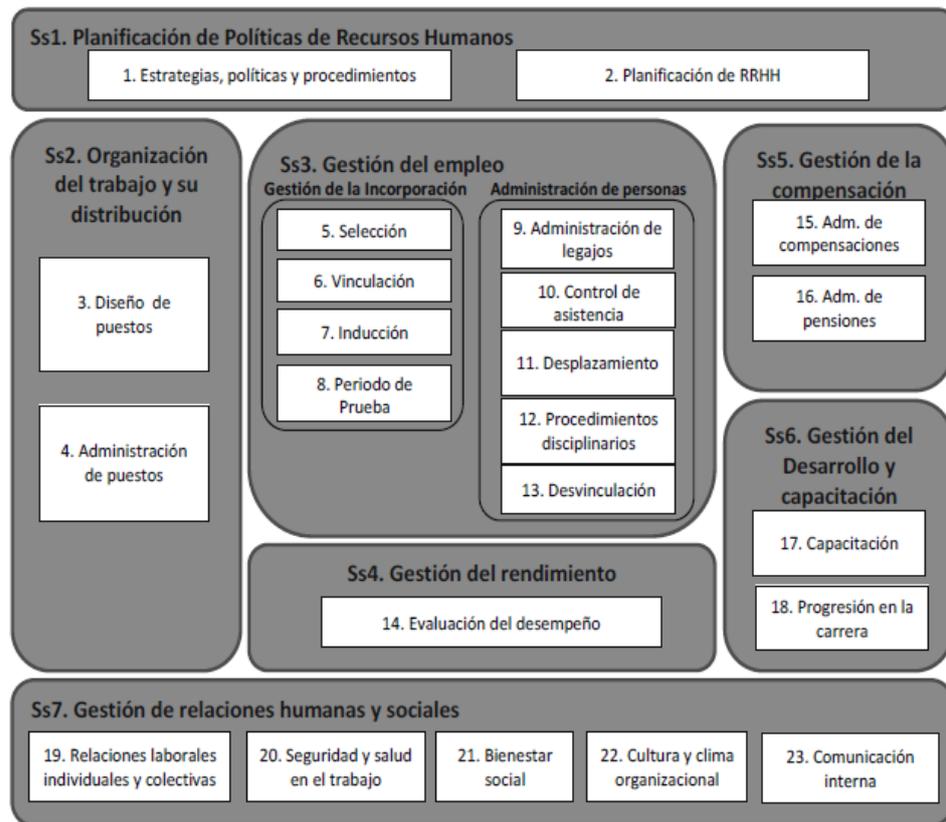
De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023, promulgado en el mes de junio del 2008 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificada por Decreto Legislativo N° 1420. Esta autoridad tiene la función de formular políticas nacionales para el servicio civil, resolución de controversias, implementación de sistemas de fiscalización. Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas están en la obligación de implementar normas, procedimientos, metodologías, y técnicas para el sistema de gestión de los recursos humanos (Decreto Legislativo N° 1420, 2018)

De acuerdo a la Disposición Complementaria Final de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias establece que los encargados de determinar los mecanismos de aplicación progresiva de la ley y su reglamento son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y la Autoridad Nacional del

Servicio Civil – SERVIR. Dicha aplicación será de manera progresiva en todas las entidades públicas o adscritas (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017).

La DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH publicada en noviembre del 2014 promulgó “NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS”, que tiene como principal objetivo que las entidades públicas mediante sus Oficinas de Recursos Humanos establezcan sus lineamientos para realizar una adecuada gestión del “Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” (SERVIR, 2014).

A través de la Oficina de Recursos Humanos o las que hagan de sus veces son las encargadas de ejecutar e implementar la DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH en sus entidades, el ámbito de acción de la Oficinas de Recursos Humanos establece la gestión de siete subsistemas: Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos; Ss2. Organización del trabajo y su distribución; Ss3. Gestión del empleo; Ss4. Gestión del rendimiento; Ss5. Gestión de la compensación; Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación; Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales, los detalles se presentan en la Figura 1.



**Figura 1.** Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos.

Fuente: SERVIR, 2014

La vinculación entre la DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH y la Ley 29783 se presenta en el Subsistema Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales, en específico el ítem de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), expresado en el numeral 20 de la figura 1, de acuerdo a SERVIR la Seguridad y Salud en el Trabajo son actividades encargadas de prevenir los riesgos laborales de todos los servidores en el desarrollo de sus actividades que puedan afectar la integridad física a ellos mismos o a terceros (SERVIR, 2014). Los productos mínimos esperados son: Plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitaciones en SST, Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, Diagnóstico de SST.

## **1.2. Identificación de la realidad.**

El Ministerio de Cultura es un organismo del Poder Ejecutivo responsable de los aspectos culturales del país (Ministerio de Cultura, 2019). La sede central del Ministerio se encuentra ubicada en el distrito de San Borja, en la ciudad de Lima. El edificio del Ministerio es un espacio en el que se realizan actividades mixtas como oficinas administrativas en la que dinamizan las actividades de los trabajadores, proveedores y visitantes que consumen actividades culturales en las salas de exposición a manera de museo, salas de capacitación y salas de cine. Por otra parte, los trabajadores, según las funciones determinadas por el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) realizan actividades como inspecciones a zonas arqueológicas, inspecciones a casonas históricas con más de 100 años de antigüedad, manipulación de piezas museográficas como cuadros, huacos, textiles, piezas líticas, etc., actividades como pruebas químicas a piezas arqueológicas incautadas o extraídas según las investigaciones asignadas.

La dirección de elencos nacionales cuenta con profesionales en canto, danza y música, el área operativa de mantenimiento de la institución realiza trabajos de carpintería, gasfitería, electricidad, acarreo, etc. La sede central del Ministerio de Cultura es la entidad que constituye uno de los canales más dinámicos en la conservación y difusión del patrimonio nacional. Es un lugar que no solamente realiza la administración de los órganos adscritos al ministerio, y/o generación de políticas culturales, sino que también promueven una reflexión profunda sobre el conocimiento, la identidad y la historia, además de ser un espacio de encuentro que enriquece la vida de la ciudad.

La infraestructura de la sede central del Ministerio de Cultura fue construida en 1972 durante el gobierno militar. Su primera actividad funcional fue la de ser el Ministerio de Pesquería. En 1988, durante el gobierno del presidente Alan García se creó el Museo de la nación. En 1992, durante el período del presidente Alberto Fujimori se incorporó al inmueble el Instituto Nacional de Cultura, que en el año 2010 pasó a ser Ministerio de Cultura.

Actualmente el inmueble está distribuido en: zonas de oficinas administrativas, salas de restauración y conservación de piezas culturales, salas de exposición, salas de cine, salas de conferencias, el museo de exposición fotográfica "Yuyanapaq: para recordar" de la Defensoría del Pueblo, oficinas administrativas de UNESCO y radio Filarmonía.

El hecho de buscar mejores condiciones de trabajo en el desarrollo laboral del personal del Ministerio de Cultura, así como en todas las organizaciones gubernamentales, el objetivo es disminuir la tasa de accidentes laborales, puesto que son importantes para el mejor desempeño y productividad de la institución. En el 2016, a través de la Resolución de Secretaría General N° 021-206-SG/MC, se resolvió oficializar el Reglamento Interno de Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Cultura. El documento brinda pautas generales para la organización interna del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, estándares de seguridad y salud en las operaciones o procesos, etc. pero no se alinean al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establecido en la DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

El Ministerio de Cultura hasta octubre de 2019 contaba con 1,380 trabajadores descritos en la tabla 3, de los cuales el 20.15% realiza actividades operativas que pueden tener mayor riesgo en comparación a los demás trabajadores y/o generar enfermedades laborales recurrentes. Es importante mencionar que las salas de exposición, sala de cine y auditorios del Ministerio de Cultura reciben al año 2,400 visitas, incrementando la cantidad de usuarios en la sede institucional.

**Tabla 3**

*Cuadro de actividades de colaboradores ministerio de cultura.*

Ítem	Nivel	Administrativa	Operativa
I	Alta Dirección	115	5
II.	Órgano de Control Institucional	98	
V.	Órganos de Apoyo	226	55
VI	Órganos de Línea		10
VI.1	Despacho Viceministerio de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales	384	144

Ítem	Nivel	Administrativa	Operativa
VI.2	Despacho Viceministerio de Interculturalidad	145	20
VII	Unidad Ejecutora 008	50	20
VIII	Proyecto Qhapaq Ñan	84	34
	Total	1102	278

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Oficina de RRHH y Abastecimiento en octubre 2019.

De las actividades con mayor riesgo que desarrollan los trabajadores del Ministerio de Cultura son: trabajos de inspección a inmuebles históricos con más de 100 años de antigüedad, inspecciones arqueológicas en zonas rurales de alta vulnerabilidad geográfica, inspecciones a zonas de presencia de personas en aislamiento voluntario ubicados en la selva del país con poco acceso terrestre, trabajos de conservación y recuperación de piezas arqueológicas, textiles y cuadros con valor histórico.

Un grupo de trabajadores del ministerio que realizan trabajos recurrentes genera enfermedades laborales crónicas como daño a las articulaciones superiores y/o inferiores como son los trabajos de los danzarines de ballet clásico, ballet folclórico, la orquesta sinfónica nacional y el coro nacional. Los trabajos de mantenimiento del edificio y los trabajos realizados por los conductores al llevar a los trabajadores del ministerio de cultura a las inspecciones a nivel nacional también son considerados de riesgo.

Si bien el Ministerio de Cultura no reporta una alta tasa de enfermedades y/o accidentes ocupacionales, esta entidad no se encuentra ajena a estos, tales son los casos del arqueólogo Alex Chávez Gamarra fallecido a inicios del año 2019 mientras realizaba trabajos de supervisión de rutina en área arqueológica de Huacho (Limagris, 2019). En el 2013, en la ciudad de Cusco, un obrero falleció tras caer del andamio ubicado dentro del templo de San Sebastián mientras realizaba labores de restauración (América Noticias, 2013). La identificación de procesos de acción y/o operación de los trabajadores ante actividades que generen riesgo a la integridad personal podría prevenir accidentes y/o enfermedades laborales, estos procesos de identificación y acción necesitan estar plasmados en protocolos y directivas

que puedan ser comprendidos, aplicados y socializados en todos los colaboradores del Ministerio de Cultura.

A la fecha, la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura no realiza la implementación de las normas y lineamientos establecidos por SERVIR para la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en específico el subsistema 7, denominado Gestión de las relaciones humanas y sociales, que a su vez contiene el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, tiene una fuerte ausencia en la prevención de riesgos laborales en la entidad poniendo en riesgo la salud y la vida de los colaboradores, así como también la protección de los recursos patrimoniales de la entidad, el estado y el medio ambiente (SERVIR, 2014).

El presente trabajo pretende mitigar la carencia de la implementación de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio de Cultura proponiendo los productos esperados como: a) Plan de seguridad y salud en el trabajo, b) Plan de capacitaciones en SST, c) Herramienta de registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, d) Diagnóstico de SST (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER). De esta manera el Ministerio contribuirá con el "FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES", aportará con el cierre de brechas de salud y seguridad en el trabajo, brindará una mejor calidad a todos los trabajadores, siendo un mejor centro laboral y cultural, así como un punto de encuentro de la ciudadanía.

### **1.3. Problema General.**

En la sede central del Ministerio de Cultura existen diferentes riesgos ocupacionales que no son atendidos por la entidad, presenta deficiencias en los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, exponiendo el bienestar de los trabajadores.

#### **1.4. Problema Específico.**

- a. Falta de identificación y registro de incidentes ocupacionales.
- b. Ausencia de un plan para la prevención de riesgo en Seguridad y Salud en el Trabajo
- c. Desconocimiento de información del personal del ministerio en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. La entidad no tiene identificado los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **1.5. Justificación.**

En la presente investigación se planteó la iniciativa de dar valor humano a las capacidades del personal que labora en la sede central del Ministerio de Cultura; ya que, le permitirá a la institución mejorar la calidad del servicio que presta a los usuarios y contribuirá con una mejora en el Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en cumplimiento de la Ley 29783.

##### **1.5.1. Justificación Práctica**

El presente trabajo responde a una problemática no discutida, ni atendida por el Ministerio de Cultura en temas de protección de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales de todos los trabajadores de la sede central; esto genera un deterioro físico y mental que se refleja en la baja calidad de atención por parte de la entidad.

##### **1.5.2. Justificación Económica:**

La inadecuada implementación de los procesos de seguridad y salud ocupacional en la sede central del Ministerio de Cultura genera pérdidas económicas, posible pérdida de materiales culturales, e incluso la memoria cultural del país en incidentes de riesgo alto.

### **1.5.3. Justificación Social:**

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de atención de servicios culturales, mejorando la capacidad del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en la sede central del Ministerio de Cultura.

### **1.5.4. Justificación Teórica:**

La investigación aportará en el conocimiento teórico de la normativa vigente en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo, contribuirá con la estandarización y alineamiento de los procesos productivos de los Sistemas en las entidades públicas.

### **1.5.5. Justificación Metodológica:**

La presente investigación pretende aplicar metodologías compatibles a la ley 29783 y que contribuyan con la mejora de los Sistemas Administrativos de Gestión de los Recursos Humanos. También, ayudará a crear nuevos instrumentos para mejorar la Seguridad y Salud en el trabajo del Ministerio de Cultura en la ciudad de Lima y así, posteriormente ser aplicado en las Direcciones Desconcentradas de Cultura a nivel nacional.

## **1.6. Propósito del trabajo de investigación.**

La prevención de riesgos laborales en una entidad del Estado tiene como propósito prevenir y preservar la integridad física y psicosocial de los trabajadores, identificando y registrando los posibles riesgos a los que se exponen los colaboradores, proponiendo un plan y programa de seguridad y salud en el trabajo; de esta manera se contribuirá con el subsistema de Gestión de relaciones humanas y sociales del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, encargada de aplicación progresiva de lo establecido en la Ley 19783.

La institución donde se está desarrollando la investigación tiene como misión institucional el “Promover y gestionar la diversidad cultural con enfoque intercultural y de derechos de manera eficiente para beneficio de la ciudadanía” (Ministerio de Cultura, 2019). En ese sentido, esta investigación aportará al logro de la misión institucional considerando la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la sede central del Ministerio de Cultura.

El valor público de la investigación es la de alinear las diferentes perspectivas disciplinares del Ministerio de Cultura dentro del marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo a una mejor calidad de procesos que se verá reflejado en la eficacia y eficiencia de resultados a las necesidades de respuestas culturales de la ciudadanía. Cuanto mejor sea el bienestar del trabajador en la seguridad y salud las respuestas a las necesidades culturales de la población serán mejor atendidas.

De igual manera, aportará en el cierre de brechas identificada en la institución en un 52.20% que corresponde al total de trabajadores de la sede central (1,380 personas de la UE-01 Administración General y UE-08 Proyectos Especiales) de un universo de 2,500 trabajadores a nivel nacional en el año 2019 de acuerdo a la información proporcionada por la Oficina General de Recursos Humanos. De las brechas cualitativas que reponen a la ausencia de identificación y registro de riesgos laborales, ausencia del plan de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, Desconocimiento de información de Seguridad y Salud en el Trabajo y la falta de formulación de los mapas de riesgo. Estas brechas cualitativas serán atendidas con el proyecto de investigación con los productos planteados a fin de mitigar el déficit de herramientas de registro, planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de capacitaciones y herramientas para elaboración de diagnóstico IPER

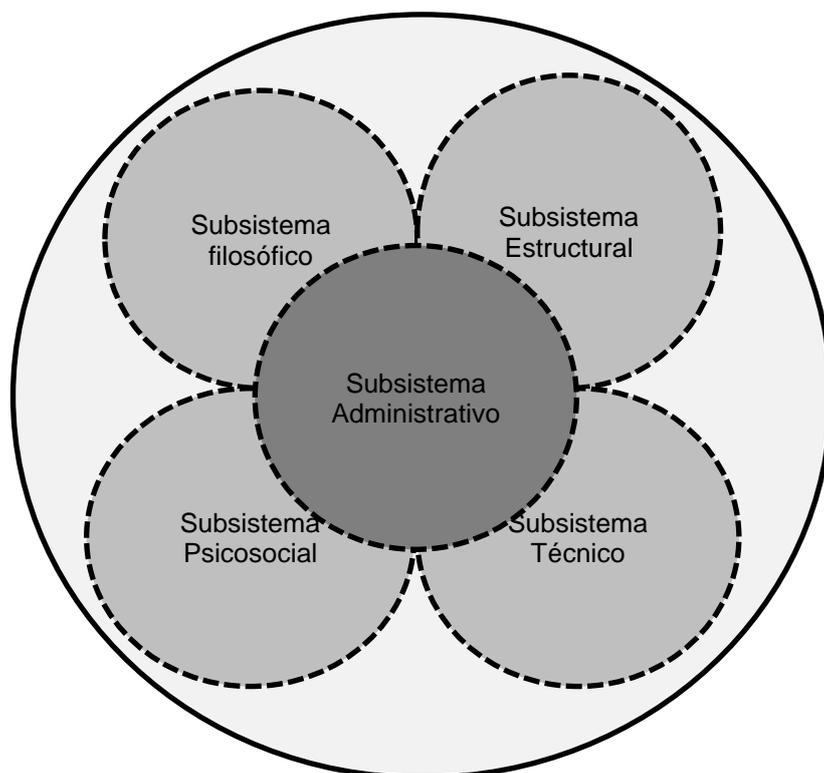
## **1.7. Aspectos Metodológicos.**

La metodología que se utilizó en la presente investigación fue:

### **1.7.1. Metodologías respecto de la determinación de problema:**

- a. Metodología de Análisis Interno: Se aplicó el modelo de Kast y Rosenzweig, en él se explica que la organización es un sistema y existe un entramado de relaciones entre los subsistemas que interactúan para la satisfacción de las demandas del entorno. Este modelo identifica 5 subsistemas:

En la figura 2, se grafica los componentes de la metodología compuesto por 5 subsistemas: el primero filosófico, relacionado a la misión, visión, políticas, valores y mito fundacional. El segundo subsistema estructural vinculado a los manuales, formatos administrativos y organigrama de la institución. El tercer subsistema técnico relacionado con los servicios o productos que ofrece. El cuarto subsistema psicosocial, se relaciona a la cultura organizacional, clima laboral, expectativas y actitudes de los colaboradores. Mientras que el quinto subsistema es el administrativo, que está relacionado a los planes operativos, objetivos de la institución y los procesos de control. (Kast & Rosenzweig, 2004, p. 117-121).



**Figura 2.** Modelo de análisis de subsistemas

Fuente: Kast & Rosenzweig, 2004, p. 117)

- b. **Análisis Entorno:** Se aplicó el modelo de Colletette y Schneider, en el que se establece que los elementos que componen el entorno organizacional no necesariamente forman parte de ella, pero pueden tener una influencia en el presente o futuro de la entidad (Proulx, 2014, p.46). Un ejemplo claro lo podemos observar en el gobierno central, que no forma parte de los gobiernos locales, pero influye en él.

**1.8. Metodologías respecto de la viabilidad y factibilidad de los productos.**

**1.8.1. Sistema de Análisis de Capacidad Institucional (SADCI):**

Permite identificar el déficit de capacidad en la gestión rutinaria de una entidad y evalúa los posibles obstáculos y debilidades, sugiere metodologías para eliminarlos, así como establecer acciones y planes. La información que se genera en este sistema se retroalimenta continuamente, y como para que el encargado de tomar decisiones tenga un mejor panorama de la aplicación de mejoras o mitigación de obstáculos, las decisiones tomadas se pueden institucionalizar en el tiempo y actualizar periódicamente para un mejor desempeño de capacidades de la institución (Tobelem, 1992, p.4).

**1.8.2. Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones (MACTOR):**

Este método busca identificar variables que influyen en el desarrollo de una organización, de acuerdo a los actores que se identifiquen en la institución, la metodología busca establecer relación entre ellos y las influencias que puede existir entre todos los actores, las convergencias o divergencias aportarán a los objetivos de la organización (Garza Villegas & Cortez Alejandro, 2011).

### **1.9. Alcances y Limitaciones.**

El alcance de la investigación será el análisis de la situación de la seguridad y salud en el trabajo del personal de la sede central del Ministerio de Cultura, por ser la de mayor concentración de personal administrativo a nivel nacional en un solo inmueble, con la finalidad de evaluar y proponer procesos acordes a lo establecido en la Ley 29783, acortando brechas en el fortalecimiento de las condiciones laborales del personal del estado.

La principal limitación que se tuvo para la investigación es el limitado acceso a la información y documentos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio; puesto que muchos de ellos no existen, y los pocos documentos que puedan existir se encuentran archivados. Una de las causas del archivamiento de documentos se debe a la alta rotación del personal, lo cual hace difícil el acceso a dicha información, para ello se presentará solicitudes formales a las direcciones correspondientes. En el caso de la información inexistente se realizará levantamiento de campo con el personal de la institución.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Investigaciones previas relacionadas**

Para la presente propuesta de evaluación y propuesta de implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura – Lima, en el marco de la ley 29783 se revisó los siguientes trabajos académicos.

##### **2.1.1. Trabajos Académicos Internacionales.**

###### **a. Antecedente 1.**

Trabajo de investigación titulado *Análisis procedimental y Guía Metodológica para la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la Arqueología Subacuática*, elaborado por Carmelo Fernández Vicente, para optar el Grado de Seguridad y Control de Riesgos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canarias, año 2014.

La investigación realizó una evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los trabajos arqueológicos, específicamente el subacuático, al revisar la información recopilada por el autor hace notar que el Perú también carece de investigaciones especializadas en Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional en Arqueología y Arqueología subacuática, esta deficiencia impide una adecuada gestión de riesgos al momento de realizar intervenciones arqueológicas. El autor sugiere que desde las entidades del estado se debiera proponer y desarrollar programas de seguridad laboral en sectores de actividades singulares en este caso la arqueología subacuática que también pertenecen al patrimonio histórico (Vicente, 2014).

El trabajo descrito aporta a la presente investigación en las pautas para evaluación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo de las actividades arqueológicas, es un adecuado referente para los procesos de actividades profesionales en el ámbito arqueológico, en especial porque factor humano es la pieza estratégica para el cumplimiento eficaz de la misión en la Gestión de Riesgos.

b. Antecedente 2.

*Factores de riesgo de mayor incidencia en la salud de los estudiantes de la escuela de danza de la facultad de bellas artes de la universidad de Panamá*, elaborado por Melva A. Icaza V., para optar el título de Maestría en danza, por la Universidad de Panamá, Facultad de Bellas Artes. Año 2018.

La investigación que es de tipo descriptiva realiza una recopilación de información que le permitió analizar los principales factores de riesgo en los estudiantes de danza que luego replican su desarrollo profesional. Dentro de los principales factores de riesgo la investigación puntualiza el riesgo por causas nutricionales a causa de la restricción calórica por mantener una contextura delgada. Riesgos por causas ambientales causadas generalmente por la condición de la temperatura y el suelo que pueden provocar lesiones. Factor de riesgo por exceso de entrenamiento vuelve vulnerable al profesional a presentar enfermedades crónicas por el sobre esfuerzo de los músculos y generación de malas posturas, en el tiempo puede generar patologías que pongan en riesgo el adecuado desempeño de sus actividades (Icaza, 2018).

Dentro de las conclusiones del trabajo de investigación realizado por Icaza, se identificaron 6 factores de riesgo importantes como el riesgo por causas ambientales como la mala ventilación, el

riesgo por mal manejo del estrés, los riesgos por falta de descanso, riesgos nutricionales, los riesgos por la no identificación de las características anatómicas de cada interprete y el riesgo de mayor incidencia es el desarrollo de las malas técnicas de danza. (Icaza, 2018).

La tesis al ser descriptiva aporta a la presente investigación en los criterios tomados para la categorización de riesgos que pueden sufrir los profesionales de la danza de ballet tanto como folclore.

c. Antecedente 3.

*Prevención de lesiones y síntomas que presentan los músicos con instrumentos de cuerda que conforman la Orquesta Sinfónica*, elaborado por André Martina para la obtención de Licenciatura en Kinesiología de la Universidad Fasta en Mar del Plata, Argentina. Año 2015.

La investigación tiene un particular interés en el conocimiento del comportamiento de los músicos con el manejo de los instrumentos de cuerda en un determinado periodo de tiempo. La muestra de evaluación fue a 30 músicos de cuerda de la Orquesta Sinfónica de la Ciudad de Mar del Plata, el investigador consideró el tiempo operacional del artista en la práctica del instrumento, la frecuencia y tiempo de práctica, posturas y la presencia de síntomas. Los resultados que se generó en la investigación son el trastorno en las extremidades superiores musculoesqueléticas con mayor prevalencia que genera tendinitis en muñeca, codo y hombro, al igual que epicondilitis y epitrocleítis en codo y hombro, inflamaciones nerviosas y artrosis en muñeca y mano. (André, 2015)

La evaluación de los comportamientos de los maestros de la música desde el punto de Seguridad y Salud en el Trabajo aporta a la presente investigación en una perspectiva técnica de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, en especial porque en Perú no es un tema estudiado.

d. Antecedente 4.

*Implementación de medidas de prevención y control de riesgos ergonómicos por levantamiento de pesos y posturas forzadas en la parte operativa de un centro de distribución de alimentos*, elaborado por Elsi León, para la obtención del grado de Máster en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en la facultad de Ingeniería Química y Agroindustria, de la Escuela Politécnica Nacional de Quito - Ecuador.

La investigación tiene como principal objeto el implementar medidas de control y prevención de riesgos ergonómicos causados por la mala postura al momento de realizar la carga de peso. La investigación desarrolla una guía técnica de evaluación y prevención de riesgos relativos para la manipulación de cargas, realiza la observación del personal que labora en el centro de distribución de alimentos en que evidencia que las actividades de levantamiento de carga con inadecuados procedimientos es uno de los principales riesgos (Echevarría, 2016).

e. Antecedente 5.

*Propuesta de programa de seguridad y salud ocupacional para trabajadores con enfermedades crónicas no transmisibles en la línea de taxi buses centauro LTDA*, elaborado por Roca y Cáceres, para obtener Título de Técnico Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, de la Universidad Técnica

Federico Santa María Sede de Concepción – Rey Balduino de Bélgica, Hualpén - Chile

La investigación aborda la problemática de personas con enfermedades crónicas como riesgos alimenticios, sedentarismo, tabaquismo, diabetes, hipertensión, evalúa la influencia de las enfermedades crónicas con el desenvolvimiento en el entorno laboral y propone un programa para evitar la usencia laboral, conservar el recurso humano para la continuidad laboral, mejorar la eficiencia de la empresa. La investigación propone un programa de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales, y para la mitigación de los mismos una matriz de riesgos adecuada para las actividades que se desarrollan en la línea de taxis (Chanqueo Roca & Cáceres Olmos De Aguilera, 2018).

f. Antecedente 6.

*Seguridad integral y gestión de residuos en arqueología de edificios históricos*, elaborado por Alfredo Martínez para obtener el grado de Doctor, en el departamento de Construcciones Arquitectónicas II de la Universidad de Sevilla- España.

La investigación aborda la protección del patrimonio arqueológico desde seguridad laboral como deber constitucional de España con los arqueólogos. La tesis aborda la problemática desde dos perspectivas: La primera, desde la Seguridad y salud laboral y la segunda, desde la Gestión de productos procedentes de la intervención arqueológica.

Dentro de las conclusiones relacionadas a la seguridad y salud laboral, se evidencia que en España se generó grandes avances, pero relacionados al campo de la medicina, industria e ingeniería, pero no en el área de arqueología. La tesis evidencia

que existe riesgo biológico previsible o imprevisible en zonas arqueológicas que permanecen enterradas por mucho tiempo y tras las excavaciones son liberadas poniendo en riesgo a los arqueólogos.

Los autores sugieren que los accidentes laborales y enfermedades profesionales deben clasificarse de acuerdo al origen, clasificándolos de acuerdo a su condición técnica, humana, organizacional y ambiental. Con ello, se podrá evitar posibles vicios que puedan ocurrir por causa del prolongado tiempo del personal en las actividades asignadas. Se sugiere que la propuesta se actualice en el tiempo, puesto que, conociendo adecuadamente cada riesgo se puede planificar las acciones preventivas y corregir las posibles falencias posterior a las actividades (Cuevas, 2011).

### **2.1.2. Trabajos Académicos Nacionales**

#### **a. Antecedente 7.**

*Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir los riesgos de accidentes laborales en la clínica universitaria, Lima 2017, elaborada por Jaque Flores, para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Privada del Norte.*

La investigación realiza una propuesta de mejora de la empresa Clínica Universitaria, mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando como base del mismo la LEY N°29783, con la aplicación de la ley, el investigador busca prevenir riesgos, mejorar el desempeño laboral y lograr un mejor respaldo de la empresa. La investigación plantea el fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los trabajadores en temas de seguridad

ocupacional. Con la finalidad de prevenir enfermedades profesionales, control de riesgos y accidentes de trabajo toma bastante énfasis en evaluar los riesgos de acuerdo a su naturaleza como la química, física, biológica y riesgos relacionados a factores ergonómicos y psicosociales (Flores, 2017).

El aporte de la investigación es que aplicando normas nacionales vigentes realiza una cuantificación porcentual del estado situacional de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, y con la elaboración de “El Mapa de riesgo”, “El IPERC” y “la Política de la empresa”, propone una mejora acorde a lo sugerido en la LEY N°29783.

b. Antecedente 8.

*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el hospital Goyeneche*, tesis presentada por Díaz (2018), para optar el grado académico de Maestro en Medio Ambiente y Sistemas Integrados de Gestión.

La investigación desarrollada en el Hospital Goyeneche propone prevenir enfermedades y accidentes laborales, garantizar que los ambientes hospitalarios sean seguros para pacientes y visitantes, la mejora elevará la productividad del servicio de salud que brinda la entidad. El trabajo de investigación recomienda que conociendo las necesidades del personal generar un adecuado sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que contribuirá a desarrollar una adecuada cultura organizacional y un desarrollo de adecuado del comportamiento de los trabajadores (Díaz, 2018).

Con el estudio de la tesis se pudo apreciar que las entidades del estado carecen de información de los Sistemas de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo. La capacitación oportuna al personal se reduciría el riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

c. Antecedente 9.

*Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (cas)*, tesis presentada por Chávez, Moscoso; y Ortiz, 2013 para optar el grado académico de Magíster en Administración de Empresas.

El proyecto de investigación se desarrolló en los Centros de Asistencia de Salud (CAS) de ESSALUD, dicho estudio involucró a todo el personal de la institución: médicos, enfermeras y personal de asistencial, quienes tienen contacto con material clínico, equipos, instrumental médico o residuos sólidos, personal de Alta Dirección, Gerentes Centrales de las diferentes áreas, pacientes, familiares y población asegurada (Chávez, Moscoso; y Ortiz, 2013)

Mediante el estudio se evidenció que, para tener un adecuado funcionamiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, es necesario que las autoridades se involucren, ya que la participación activa de estos generará un efecto multiplicador en los demás trabajadores, promoviendo una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

d. Antecedente 10.

*Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la fiscalía penal de Tarapoto (2018)*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, presentado por Tuesta. La investigación se desarrolló en la Fiscalía Penal de Tarapoto.

La investigación evaluó el desempeño de la Fiscalía Penal de Tarapoto en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificó que el nivel de cumplimiento es deficiente, ya que, incumplen con la normativa vigente del estado (Tuesta, 2018).

En su trabajo de investigación, el autor evidenció que el personal que labora en la institución no recibe capacitaciones apropiadas en materia de seguridad laboral; esta situación genera que el personal de la entidad afecte sus actividades y desempeño laboral, talento humano y clima organizacional.

e. Antecedente 11.

La tesis *Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – PROCOMSAC – en Chiclayo* elaborado Mosqueira (2016), para optar el grado maestría en ciencias de la Universidad Nacional de Trujillo, escuela de postgrado maestría en ciencias mención en gestión de riesgos ambientales y de seguridad en las empresas.

En la investigación, el autor aplicó la técnica de la observación para verificar las condiciones de trabajo del personal de la planta industrial de plástico, observó la parte administrativa y operativa de la empresa. Durante el estudio, evidenció la inexistencia de servicios de seguridad y salud en el trabajo para el personal administrativo y operativo, puesto que no cuentan con programas de capacitación. Las actividades se desarrollan de acuerdo a competencia de cada trabajador, pero sin las medidas de seguridad establecidas en la normativa vigente (Mosqueira, 2016).

La falta de atención de la empresa a los trabajadores en materia de seguridad y Salud en el Trabajo expone a un alto riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

f. Antecedente 12.

La tesis *Evaluación de la seguridad laboral en el complejo arqueológico de Sechín y propuesta de implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional*, realizada por Gutierrez (2012), para obtener el grado de Maestría en Ciencias, con mención en Sistemas Integrados de Gestión, de la calidad, medio ambiente, seguridad y responsabilidad social corporativas.

La investigación la realizó en el Complejo Arqueológico de Sechín, se emplazó en evaluar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del personal, la investigación elaboró una matriz de riesgo a los trabajadores de acuerdo a sus actividades, la que es importante mencionar es la que realizó a los trabajadores de excavaciones que desarrollan sus actividades en zonas de alto riesgo de y niveles de seguridad escasos, el estudio identificó que los riesgos más resaltantes son el físico, mecánico, biológico, disergonómicos y el psicosocial (Guiérrez, 2012).

De acuerdo al trabajo de investigación, se puede apreciar que es necesario conocer todos los procedimientos laborales de las personas que trabajan en las diferentes zonas de un proyecto, la monotonía de las actividades puede generar riesgo en la seguridad y salud ocupacional, elevando así el riesgo laboral.

## **2.2. Otras Bases teóricas.**

A nivel internacional, el Perú firmó varios tratados relacionados a la Seguridad y Salud en el trabajo como:

### **2.2.1. Convenios Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

Según la página web de OIT, el Perú tiene actualmente ratificados 76 convenios, de las cuales 67 están en vigor, 5 han sido denunciados, 3 instrumentos abrogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses (OIT, 2020).

Para la presente investigación se revisaron convenios y protocolos ratificados y no ratificados explicados en la tabla 4:

**Tabla 4**

*Cuadro resumen de convenios y protocolos ratificados y no ratificados del Perú con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

Convenio / Protocolo	Vigencia	Síntesis
C081 - CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	En vigor	Dentro de las funciones de los inspectores de trabajo está el velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas a la protección de los trabajadores en el ejercicio laboral, incluido la seguridad, higiene y bienestar. La inspección debe estar bajo supervisión y control de una autoridad central. Los inspectores de trabajo debidamente identificados podrán ingresar libremente a los establecimientos sujetos a inspección a cualquier hora del día sin previa notificación. Los inspectores tienen la facultad de tomar medidas que mitiguen los defectos observados en la instalación en el proceso o método de trabajo sin exponer la seguridad y/o salud de los trabajadores.
C176 - CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS	En vigor	Aplicado en minas, acoge puntos correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo como inspecciones, procedimientos de notificación e investigación de los accidentes laborales mortales y graves, compilación y publicación de estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores deberán adoptar medidas preventivas para eliminación y control de riesgos, elaboración de métodos de trabajo seguro. Asegurar la evaluación y vigilancia periódica de los ambientes de trabajo para identificación de riesgos que puedan exponer al trabajador.
C120 - CONVENIO SOBRE LA HIGIENE (COMERCIO Y OFICINAS)	No ratificado	Todos los locales y equipos utilizados por los trabajadores deberán mantenerse en buen estado de conservación y limpieza. Todos los espacios deberán estar adecuadamente ventilados de manera natural o asistida garantizando aire puro o purificado. Los locales deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada, en lo posible de forma natural. La temperatura deberá ser la más agradable y estable. Los puestos de trabajo deberán estar instalados de forma que no generen efecto nocivo para la salud. Deberá contar con instalaciones para lavado e instalaciones sanitarias suficiente que atienda a los trabajadores.
C121 - CONVENIO SOBRE LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	No ratificado	Las prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales deberán proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices del sector público y privado. Las contingencias que cubre son el estado mórbido, incapacidad de trabajar, pérdida de la capacidad física para desarrollar sus actividades. La entidad deberá tener un listado de las enfermedades profesionales y establecer los orígenes. La entidad deberá brindar asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido. En el artículo 39 se presenta un cuadro con la lista de enfermedades profesionales.
C148 - CONVENIO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	No ratificado	Todos los miembros que suscriban este convenio deberán adoptar medidas para prevenir y limitar riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, ruido y vibraciones. El

Convenio / Protocolo	Vigencia	Síntesis
(CONTAMINACIÓN DEL AIRE, RUIDO Y VIBRACIONES)		<p>empleador en coordinación con los gremios de los trabajadores deberá tomar medidas en virtud del convenio. Si varios trabajadores realizan actividades en una misma zona, es responsabilidad del empleador la integridad de la salud de los trabajadores. Los trabajadores están en la obligación de observar las condiciones de seguridad a fin de prevenir y limitar riesgos. Las autoridades están en la obligación de establecer los parámetros de riesgo y los límites de exposición.</p> <p>Los miembros que suscriban este convenio deberán formular y poner en práctica políticas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. Deben prevenir los accidentes laborales y daños a la salud por consecuencia del trabajo. Las políticas de acción deben contemplar la disposición, utilización y mantenimiento de los componentes de las zonas de trabajo (herramientas, maquinarias, sustancias químicas, biológicas, etc.). Relación entre los trabajadores y sus materiales de trabajo como manipulación de maquinaria, equipos, tiempo, organización, procesos, capacidad física y mental, supervisión continua y constante de las actividades de trabajo.</p> <p>Todo miembro que ratifique este convenio tiene el compromiso de evaluar los riesgos que existan para salvaguardar la seguridad y salud. Tomar medidas para que exista la cooperación entre empleadores y trabajadores a fin de fomentar la seguridad y salud. El trabajador tiene el derecho y deber de participar en establecer las condiciones seguras de trabajo, opinar sobre los métodos de trabajo. El trabajador está en la obligación de velar por su propia seguridad, salud y la de otras personas que se puedan afectar por sus actos u omisiones. Informar si un superior jerárquico hubiera actuado poniendo en riesgo la integridad del trabajador.</p> <p>El convenio se aplicará de forma preventiva y en protección a las instalaciones expuestas a riesgo, accidentes mayores y cuando sea necesario, a fin de mejorar. Es responsabilidad de los empleadores notificar a las autoridades sobre los riesgos mayores identificados. Las entidades deben identificar y realizar un estudio de los peligros y riesgos. El empleador debe instruir a los trabajadores, abastecer de protección destinados a garantizar la seguridad y salud. Realizar una programación constante y continua de los planes y procedimientos de control de riesgos.</p> <p>Todo miembro que ratifique el convenio tiene el compromiso de promover la mejora continua de políticas en temas de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir lesiones, enfermedades y muerte. Deberán adoptar medidas continuas y activas para que de forma progresiva se pueda contar con ambientes seguros de trabajo y saludables. Establecer medidas de control y supervisión periódica.</p>
C155 - CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	No ratificado	
C167 - CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN	No ratificado	
C174 - CONVENIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES INDUSTRIALES MAYORES	No ratificado	
C187 - CONVENIO SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	No ratificado	

Convenio / Protocolo	Vigencia	Síntesis
P081 - PROTOCOLO DE 1995 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	No ratificado	Todo miembro que ratifique el protocolo será en virtud al artículo 22 de constitución de la OIT. Podrá adoptar disposiciones relativas a lugares de trabajo de administración especial como las fuerzas armadas, policiales u otros de seguridad pública y penitenciario. Está referido a los procedimientos de registro y notificación de las enfermedades profesionales, accidentes y otros daños para la salud ocurridos durante el trabajo o relacionado a este. Las autoridades deben establecer mediante leyes o reglamentos u otros medios compatibles las condiciones y prácticas de revisión periódica de los requisitos y procedimiento de registro y notificación de accidentes. Se deberá establecer los requisitos y procedimiento de registro como tener registro de accidentes, enfermedades, procedimientos, la información debe ser socializada con los trabajadores. Abstenerse de aplicar medidas disciplinarias o represalias a un trabajador que haya notificado un incidente.
P155 - PROTOCOLO DE 2002 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	No ratificado	

Fuente: Elaboración propia con información de C081, C176, C120, C121, C148, C155, C167, C174, C187, P081 y P155 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

### **2.2.2. Normativa de la Comunidad Andina:**

Que confiere derechos y obligaciones a los países miembros y sus ciudadanos, empresas asentadas en su territorio.

**Decisión N° 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004).** De la presente norma se extraen puntos relevantes de los capítulos 3 y 4 que corresponden a las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

En el capítulo 3 hace referencia que es responsabilidad de los empleadores la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo. Los empleadores están en la obligación de tomar medidas para la disminución de riesgos laborales, a través de la elaboración de planes integrales de acuerdo a la normativa laboral comunitaria. A través de los sistemas de gestión deberá garantizar el cumplimiento de medidas para la protección de la salud y bienestar de los trabajadores; se deberá realizar exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, todo acorde con los riesgos a los que son expuestos los trabajadores. El empleador asumirá los costos y responsabilidad del cumplimiento, las emergencias derivadas de accidentes de trabajo deberán ser atendidas y garantizadas por el empleador.

El capítulo 4 está relacionado a los derechos y obligaciones de los trabajadores. Los ambientes donde los trabajadores desarrollen sus actividades deberán ser adecuados y propicios para el pleno uso de sus facultades físicas y mentales. Todos los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a la actividad que desarrollan, tienen derecho a interrumpir sus actividades por motivos de la existencia de un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores.

**Resolución N° 957 – Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.** La presente resolución tiene como uno de sus objetivos ser guía de todos los tipos centros laborales en la gestión de los procesos de seguridad y salud. De la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 4 establece que el servicio de salud en el trabajo es de carácter preventivo, podrá ser conformado por equipos multidisciplinarios que brindarán orientación a los trabajadores y al empleador.

El artículo 5 establece que el servicio de salud en el trabajo debe cumplir la elaboración de la propuesta de los programas de seguridad y salud en el trabajo acorde a las políticas vigentes, con participación de los trabajadores y el empleador; proponer métodos para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que pudieran afectar a la salud en el lugar de trabajo; vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desarrollan; fomentarán la adaptación a los puestos de trabajo, equipos y herramientas a los trabajadores de acuerdo a la ergonomía y bioseguridad; apoyar en la difusión de información formativa a los trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; elaborar el registro de y estadística de enfermedades profesionales y accidentes laborales; desarrollar una memoria anual del servicio de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.2.3. Marco Normativo Nacional.**

En el Perú la entidad encargada de normalizar la gestión de seguridad y salud ocupacional es el Ministerio de Trabajo mediante SUNAFIL, que actualmente cuenta con las siguientes leyes vigentes:

#### **Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La ley aprobada el 20 de agosto de 2011 promueve la cultura de la prevención de riesgos laborales a nivel nacional, busca el cambio de actitud de todos los sectores involucrados en el sistema laboral,

generando compromisos de ambas partes contratantes y trabajadores para desarrollar sus actividades dentro de los lineamientos de la seguridad y salud.

De acuerdo al DECRETO SUPREMO N° 016-2016-TR se modifica el reglamento en octubre del año 2016, en esta modificación los empleadores deberán realizar el llenado del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), será la encargada de promover la creación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o un Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la cantidad de trabajadores establecido en la ley. Esta obligación debe implementarse a partir del primero de noviembre del 2016 (Ley N° 29783, 2016).

**Ley 30222 – Ley que modifica la Ley 29783 (2014).**

Aprobada por el Congreso de la Republica y publicada en el diario oficial El Peruano el 11/07/2014, entró en vigencia al día siguiente de la publicación.

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

El reglamento da a conocer los procedimientos correctos para las Elecciones, Instalación, funciones y Responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST). El propósito del CSST es el de Informar los resultados del Programa de Seguridad e índices obtenidos durante el periodo de gestión, contribuye en la toma de acuerdos para el tratamiento de los riesgos en la entidad y/o proyecto. El CSST debe tener conocimiento de la ley y su reglamento para poder asesorar y vigilar por el cumplimiento de lo dispuesto en el RISST y la normativa nacional, para de esta forma promover la salud y seguridad en el trabajo.

**Decreto Supremo N°002-2013-TR Aprueba la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Esta política de Seguridad y Salud tiene por objeto prevenir las enfermedades profesionales, accidentes laborales y disminuir los daños que pueden afectar a los trabajadores, que puede ser por consecuencia directa o indirecta de la actividad laboral.

**Decreto Supremo N°006-2014-TR.**

Publicada el 9 de agosto del 2014, mediante esta norma se modifica los artículos 1, 22, 27, 28, 34, 73 y 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las modificaciones son referentes a la capacitación gratuita de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud en el trabajo por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) o el empleador de acuerdo a lo indicado en el artículo 27. La obligación de los empleadores de intermediación o tercerización, los mismos que deberá implementar los registros que se hacen referencia en el artículo 33. Los exámenes médicos deberán ser realizados por el empleador acorde a las labores que desarrolla el trabajador y tener un record histórico en la organización, inciso b) del artículo 49, también se hace referencia que, al inicio de la relación laboral, el trabajador deberá realizarse un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud y tenga valor de dos años siempre y cuando el trabajador se mantenga en la misma actividad económica, los exámenes médicos ocupacionales que se realicen en permanencia del vínculo laboral tienen igual período. Todos los exámenes corren por cuenta del empleador. Al finalizar el vínculo laboral el empleador podrá solicitar de forma gratuita la realización de un examen médico ocupacional adicional.

### **Decreto Supremo N°012-2014-TR**

Publicado el 31 de octubre de 2014, en la norma se aprobó el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales de trabajo.

### **Decreto Supremo N°016-2016-TR, Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Publicada el 23 de diciembre del 2016, tiene la finalidad de aclarar la normativa respecto de las obligaciones de realizar exámenes médicos ocupacionales a los nuevos trabajadores en una empresa, precisa que los exámenes médicos solo serán obligatorios en las empresas que desarrollen actividades de riesgo como construcción, minería, etc., las empresas que no realicen actividades de riesgo realizarán el examen ocupacional al trabajador una vez haya cumplido sus primeros 2 años en el centro laboral.

### **Resolución Ministerial N° 375-2008-TR Norma Básica de ergonomía y evaluación de Riesgo Disergonómico.**

La norma en los títulos III al IX tratan de temas de manipulación de cargas y cargas límites, posturas en los puestos de trabajo, equipos y herramientas en los puestos de trabajo de producción, equipos en los puestos de trabajo informático, condiciones ambientales de trabajo, organización del trabajo e identificación de factores de riesgo disergonómicos.

### **Resolución Ministerial N° 312-2011- MINSA Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad.**

El protocolo y la guía de diagnóstico abarca gran parte de las enfermedades ocupacionales, pero deja pendiente a las actividades realizadas por los arqueólogos y arquitectos de campo, que muchas veces son incluidos en actividades de construcción al momento de hacer el diagnóstico. De la misma manera las actividades

desarrolladas por músicos profesionales y danzantes profesionales de ballet y folclore no son considerados en la guía de diagnóstico.

### **Resolución Ministerial 050-2013-TR**

En el año 2013 el Ministerio de Trabajo emite el anexo 3 donde se presenta los formatos referenciales que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es aplicada por todas las empresas privadas e instituciones públicas. Los formatos se elaboraron considerando la prevención de riesgos laborales y la mejora en su funcionamiento de una forma más organizada y continua.

### **DECRETO SUPREMO 012-2014-TR.**

En el año 2014 se aprueba el Registro Único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Este D.S. modifica el artículo 110 del reglamento de la Ley Nro. 29783, sugiere que la notificación del artículo 82 debe ser notificada en un plazo máximo de 24 horas. Los empleadores deben colaborar con los centros médicos asistenciales, informar sobre cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad del trabajador.

### **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°480-2008- MINSA.**

Promulgada en julio del 2008, se aprueba la NTS N°068-MINSA/DGSP-V.1 “Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales”. Se encuentra ordenado en 5 grupos: GRUPO 1: Enfermedades profesionales causados por agentes químicos. GRUPO 2: Enfermedades profesionales causados por agentes físicos. GRUPO 3: Enfermedades profesionales causados por agentes biológicos. GRUPO 4: Enfermedades profesionales causados por inhalación de sustancias y agentes no comprometidos en alguno de los otros apartados. GRUPO 5: Enfermedades profesionales causados por agentes carcinogénicos.

### **RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N 021-2016-SG/MC.**

El Ministerio de Cultura en el año 2016 oficializa el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, en él se establecen lineamientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del edificio central administrativo, más no de las actividades de campo que realizan los colaboradores como inspecciones a zonas arqueológicas, inmuebles patrimoniales con más de 100 años de antigüedad, trabajos físicos que desarrollan los profesionales de música y/o danza.

### **Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021.**

En los lineamientos de política del sector se presenta como uno de sus objetivos en el eje de acción de Marco Normativo “Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores.” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

De acuerdo al informe de seguimiento anual del cumplimiento del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, hace referencia que en su primer período se realizó la actualización y adecuación de los reglamentos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sectores de hidrocarburos, pesca, industria, construcción y minería. A la fecha, el portal de transparencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no publica resultados actualizados del seguimiento al Plan.

## **Capítulo III**

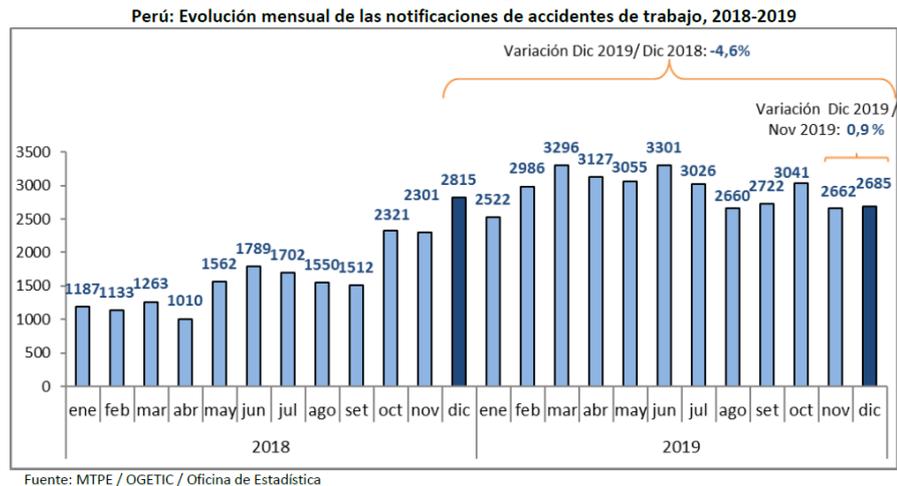
### **El Diagnóstico**

#### **3.1. Determinación del problema.**

##### **3.1.1. Análisis del Problema.**

Considerando que el Ministerio de Cultura no cuenta con información actualizada, se propone tres etapas para el análisis del problema de Seguridad y Salud en el trabajo. La primera etapa es la contextualización a nivel nacional de las ocurrencias de Seguridad y Salud en el Trabajo, la segunda etapa es la evaluación del entorno en la ciudad de Lima y la tercera etapa es la entidad.

- a. Contexto del problema: En esta primera etapa se revisó información publicada por El Ministerio de Trabajo, que es la entidad responsable de promover y velar por la protección de los trabajadores a nivel nacional. El ministerio publica de manera mensual un boletín informativo denominado “Boletín Estadístico de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales”. El documento tiene como una de sus finalidades publicar información sintetizada que servirá para evaluación y toma de decisiones, considerar medidas de prevención y corrección oportuna de incidentes o accidentes laborales, contribuir a la mejora de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019, p.3).



**Figura 3.** Comparativo de notificaciones mensuales de accidentes de trabajo en el año 2018 y 2019

Fuente Boletín 15 MTPE.

Del boletín publicado en el año 2019 se extrajo la imagen denominada figura 3, en él se aprecia que en el año 2019 se reportaron 14,938 accidentes más que el año 2018 a nivel nacional. Por otra parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL reporta que en el mismo año se realizaron 55,928 fiscalizaciones, 34 % más que el año 2018 en el que hubo 41,688 (SUNAFIL, 2019, p. 1). De los mismos boletines estadísticos se extrajo el siguiente cuadro:

**Tabla 5**

*Cantidad de órdenes de fiscalizaciones organizadas por denuncias según sector económico del año 2019.*

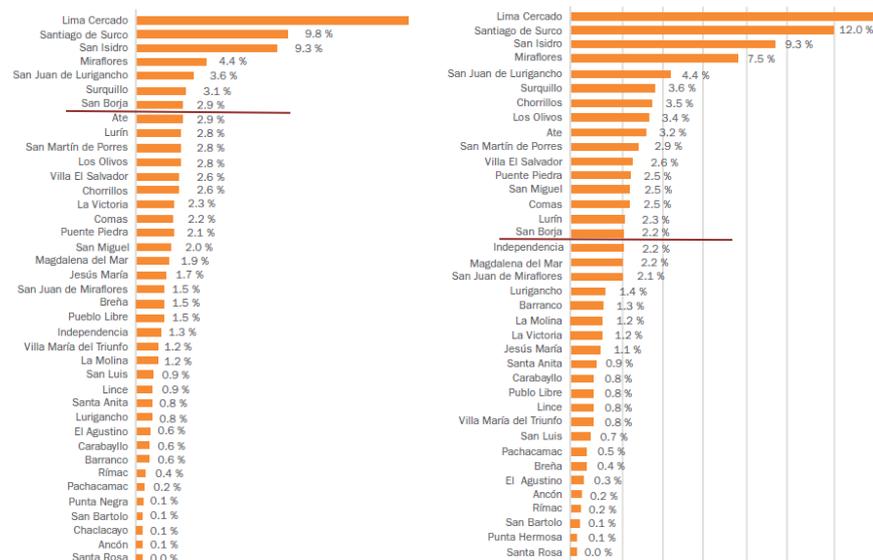
Sector Económico	Órdenes			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Actividades inmobiliarias	1,886	4,002	5,939	8,073
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores	1,164	2,333	3,473	4,564
Industrias manufactureras	1,014	2,156	3,248	4,489
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	1,030	2,040	3,289	4,404

Sector Económico	Ordenes			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Administración pública, planes de seguridad social.	1,239	2,052	3,011	4,022
Construcción	579	1,224	1,834	2,552
Enseñanza	418	806	1,480	1,863
Hoteles y restaurantes	371	729	1,102	1,501
Explotación de minas y canteras	302	623	949	1,243
Servicios sociales y de salud	191	402	641	843
Intermediación financiera	170	359	547	764
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.	105	251	400	541
Suministro ,electricidad, gas y agua	88	221	365	510
Pesca	102	186	244	295
Otras actividades y servicios	845	1,702	2,565	3,326
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9,504</b>	<b>19,086</b>	<b>29,087</b>	<b>38,990</b>

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a Boletines Informativos I, II, III y IV de SUNAFIL

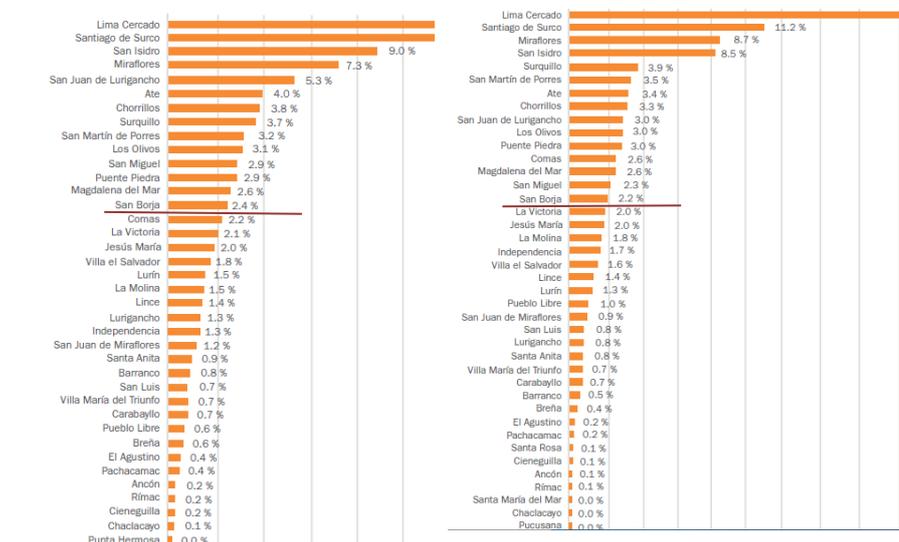
De la tabla 5 se aprecia que en el sector económico de administración pública en el año 2019 incrementó trimestralmente la cantidad de órdenes de fiscalizaciones organizadas por denuncias, haciendo un total de 10,324 órdenes de fiscalización en todo el país.

Entorno del problema: Esta segunda etapa se identificó la problemática de Seguridad y Salud en el trabajo a nivel de la ciudad de Lima, donde se encuentra emplazado la sede central del Ministerio de Cultura. De acuerdo a los boletines estadísticos de Notificaciones de Accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales de Lima Metropolitana expone la siguiente información:



Primer trimestre

Segundo trimestre



Tercer trimestre

Cuarto Trimestre

**Figura 4.** Representación de la ubicación del distrito de San Borja respecto de las notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, enfermedades ocupacionales.

Fuente: Elaboración propia con información de los boletines I, II, III y IV de Consejo Regional

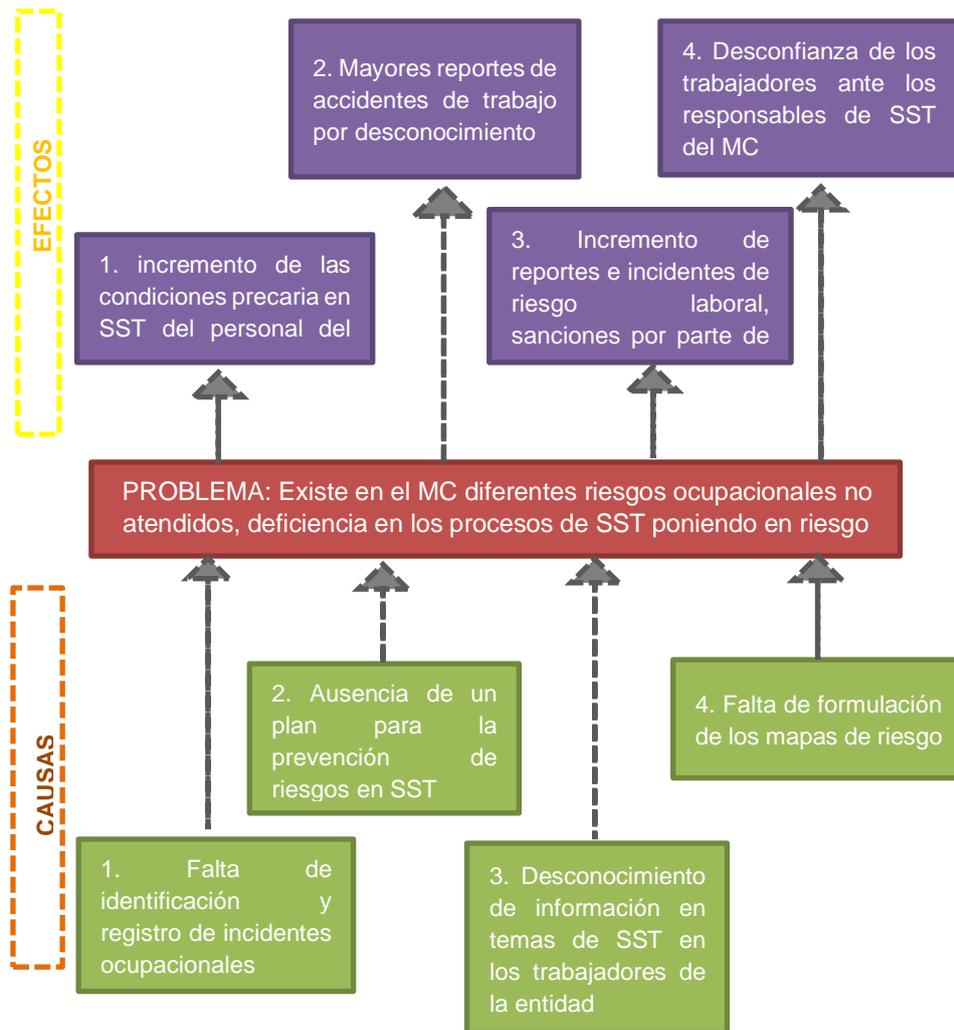
De la figura 05 podemos apreciar que el distrito de San Borja durante el año 2019 empezó siendo uno de los distritos con mayor notificación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, pero para el último trimestre redujo la cantidad de notificaciones.

Sede central del Ministerio de Cultura: A partir del 19 de febrero del 2016, la Secretaría General mediante resolución Nro. 021-2016-SG/MC oficializa el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura (elaborado en noviembre del 2014), tiene dentro de sus finalidades garantizar condiciones de seguridad mediante la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en salvaguarda de la vida de los trabajadores y del servicio de terceros (Ministerio de Cultura, 2016, p.2).

La problemática que se tiene actualmente en el Ministerio de Cultura está relacionada con los requerimientos mínimos que sugiere el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de SERVIR. Si bien es cierto que en el capítulo III del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, sobre la implementación de registros y documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo expone los criterios a cumplirse, el especialista de la Dirección de Recursos Humanos manifiesta que actualmente se encuentran desactualizados.

### **3.1.2. Identificación de nudos críticos.**

El principal nudo crítico que tiene el Ministerio de Cultura respecto del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la existencia de riesgos ocupacionales que no son atendidos por la entidad y presenta una deficiencia en los procesos establecidos por la ley 29783 y los requerimientos mínimos del Subsistema de Gestión de las relaciones humanas y sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de SERVIR. Es por ello que se plantea la figura 05 del árbol de problemas.



**Figura 5.** Árbol de problemas.

Fuente: elaboración propia

### 3.1.3. Sustento de evidencias.

Para el sustento de las evidencias sobre la problemática de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura, se consideró como una de las causas la falta de identificación y registro de incidentes ocupacionales que generan el incremento de condiciones de seguridad precaria en los trabajadores poniéndolos en riesgo constante. La insuficiente información de los planes de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo contribuyen a generar mayores reportes de accidentes de trabajo por desconocimiento, generando desconfianza en las actividades de los trabajadores. La falta de diagnóstico sobre los incidentes de Seguridad y Salud en el

Trabajo generarán con el tiempo el incremento de las enfermedades ocupacionales, haciendo que la entidad tenga que destinar mayores presupuestos en enfermedades que se pueden prevenir. El Ministerio de Cultura, al no contar con una adecuada identificación de los riesgos ocupacionales de los trabajadores genera desconfianza en los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales, haciendo que las actividades sean de mayor riesgo y generan ausencia laboral.

De acuerdo a la información proporcionada por la Oficina General de Recursos Humanos, para fines del año 2019 existían 1,229 trabajadores con contrato continuo (CAS y personal nombrado), de la misma forma, la Oficina de Abastecimiento indica que el personal contratado por orden de servicio hasta finales del año 2019 fue de 151 trabajadores distribuidos en las diferentes direcciones de la entidad, haciendo un total de 1,380 trabajadores en la sede central del Ministerio de Cultura. En la tabla 7 se agrupa a los trabajadores de acuerdo al grupo etario correspondiente según información proporcionada por la Oficina General de Recursos Humanos.

**Tabla 6**

*Personal de la sede central del Ministerio de Cultura agrupado por edades hasta octubre de 2019.*

Grupo Etario	Cantidad De Trabajadores
18 – 19 años	1 persona
20 – 29 años	127 personas
30 – 39 años	457 personas
40 – 49 años	371 personas
50 – 59 años	178 personas
60 – 69 años	84 personas
70 – 79 años	10 personas
80 – 89 años	1 persona

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la OGRH del Ministerio de Cultura.



**Figura 6.** Distribución por edades del personal de la sede central del Ministerio de Cultura.

Fuente: Elaboración propia

Considerando la información de la tabla 7, se elaboró el gráfico de la figura 04, en él se puede evidenciar que el 67% de los trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura se encuentran entre los 30 y 49 años. De acuerdo a un estudio desarrollado por Bande y López en el año 2009, los que presentan una mayor propensión a sufrir accidentes o daños en el trabajo son los menores de 20 años. Considerando lo expuesto en el estudio se podría entender que el 10% de los trabajadores del Ministerio de Cultura tienen una alta posibilidad de sufrir un accidente laboral.

Por otra parte, el porcentaje de trabajadores mayores de 60 años es el 8%, lo que hace notar que es una variable a tomar en cuenta en temas de prevención de riesgos laborales. En consulta a la especialista de la institución, manifestó que no se cuenta con estadísticas respecto de los accidentes laborales del personal de la sede central del Ministerio de Cultura.

Como parte del sustento de evidencias, se desarrolló un formato de entrevista realizado vía telefónica con un representante de cada Dirección General de los dos viceministerios de Interculturalidad y Patrimonio Cultural e Industrias: Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC), Dirección Genral de Museos (DGM), Dirección genral de Defensa del Patrimonio Cultural (DGDPC), Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble (DGPAl), Dirección General de Industrias Culturales y Arte (DGICA), Dirección General de Ciudadanía Intercultural (DGCI) y Dirección General de Derecho de los Pueblos Indígenas (DGDP). En la tabla 7, se presenta el resumen de la entrevista desarrollada (anexo 1).

**Tabla 7**

*Cuadro resumen de entrevista realizada a un representante de las direcciones generales del Ministerio de Cultura diciembre 2019.*

	DGPC	DGM	DGDPC	DGPAI	DGICA	DGCI	DGDPI
N° Pregunta	D. Patrimonio Histórico Inmueble D. Patrimonio Inmaterial D. Sitios de Patrimonio Mundial D. Paisaje Cultural	D. Investigación y Planificación Museográfica D. Evaluaciones y Servicios Técnicos D. Gestión de Registro y Catalogación de Bienes Culturales Muebles	D. Control y Supervisión D. Recuperaciones D. Participación Ciudadana	D. Gestión de Monumentos D. Catastro y Saneamiento Físico Legal D. Calificaciones de Intervenciones Arqueológicas D. Certificaciones	D. del Audiovisual, la Fonografía y los Nuevos Medios D. del Libro y la Lectura D. de Artes D. Elencos Nacionales	D. Poblaciones Indígenas D. Políticas para Población Afroperuana D. Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial	D. Consulta Previa DI Lenguas Indígenas D. Pueblos Indígenas en Aislamiento y/o Contacto Inicial PIACI
1 Principales problemas de SST del personal	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en inspecciones técnicas a inmuebles. * Riesgo en viajes al interior del país.	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Exposición a productos químicos. * Riesgos en inspección de museos precarios.	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en inspecciones técnicas a inmuebles. * Riesgo en viajes * Riesgo de violencia al personal	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en inspecciones técnicas centros arqueológicos. * Riesgo en viajes * Violencia por terceros	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en viajes * Lesiones musculoesqueléticas * Riesgo de carga de peso	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en viajes * Riesgo de violencia al personal	* Fatiga mental * Estrés * Fatiga postural. * Riesgo en viajes * Riesgo de violencia al personal
2 Zonas de riesgo en la que trabaja el personal	* Infraestructura a inspeccionar con alto deterioro de materiales. * Riesgo de baja intensidad lumínica en la actividades de	* Espacios de trabajo con poca ventilación. * Riesgo de baja intensidad lumínica. * Riesgo	* Riesgo de baja intensidad lumínica. * Riesgo ergonómico por mobiliario * Riesgo de	* Infraestructura con alto deterioro de materiales. * Riesgo de baja intensidad lumínica en la actividad de oficina	* Espacios de trabajo con poca ventilación y climatización. * Riesgo de baja intensidad lumínica. Riesgo ergonómico por mobiliario * Riesgo ergonómico	* Riesgo de baja intensidad lumínica. * Riesgo ergonómico por mobiliario * Riesgo de	* Riesgo de baja intensidad lumínica. * Riesgo ergonómico por mobiliario * Riesgo de

		DGPC	DGM	DGDPC	DGPAI	DGICA	DGCI	DGDPI
N°	Pregunta	D. Patrimonio Histórico Inmueble D. Patrimonio Inmaterial D. Sitios de Patrimonio Mundial D. Paisaje Cultural	D. Investigación y Planificación Museográfica D. Evaluaciones y Servicios Técnicos D. Gestión de Registro y Catalogación de Bienes Culturales Muebles	D. Control y Supervisión D. Recuperaciones D. Participación Ciudadana	D. Gestión de Monumentos D. Catastro y Saneamiento Físico Legal D. Calificaciones de Intervenciones Arqueológicas D. Certificaciones	D. del Audiovisual, la Fonografía y los Nuevos Medios D. del Libro y la Lectura D. de Artes D. Elencos Nacionales	D. Poblaciones Indígenas D. Políticas para Población Afroperuana D. Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial	D. Consulta Previa DI Lenguas Indígenas D. Pueblos Indígenas en Aislamiento y/o Contacto Inicial PIACI
		oficina * Riesgo ergonómico por mobiliario	ergonómico por mobiliario	violencia por terceros	* Riesgo ergonómico por mobiliario * Riesgo de violencia por terceros	por posturas de baile y carga de equipos	violencia por terceros	violencia por terceros. * Riesgo de enfermedades tropicales
3	Realiza actividades de riesgo	* Riesgo de colapso * Riesgo de caídas * Riesgo manipulación de equipos	* Riesgo de caídas * Riesgo manipulación de productos químicos	* Riesgo de caídas * Riesgo en la manipulación de carga	* Riesgo de colapso * Riesgo de caídas * Riesgo manipulación de equipos	* Riesgo manipulación de equipos. * Riesgo por sobre exigencia física	* Riesgo en interacción con personas violentas	* Riesgo en interacción con personas violentas. * Viajes a través rutas con alto riesgo de desastres naturales
4	OGRH analiza y mide los accidentes e incidentes de riesgo	* Se desconoce si RRHH empezó a realizar análisis de las actividades de riesgo del personal	Desconocen	Desconocen	* Se desconoce si RRHH empezó a realizar análisis de las actividades de riesgo del personal	Coordinan mayormente con tópicos	Desconocen	Desconocen
5	Identifique a cual grupo de riesgo	Riesgos Físicos Riesgos ergonómicos,	Riesgos Físicos Riesgos químicos	Riesgos Físicos Riesgos ergonómicos,	Riesgos Físicos Riesgos químicos	Riesgos Físicos Riesgos ergonómicos,	Riesgos Físicos	Riesgos Físicos

	DGPC	DGM	DGDPC	DGPAI	DGICA	DGCI	DGDPI
N° Pregunta	D. Patrimonio Histórico Inmueble D. Patrimonio Inmaterial D. Sitios de Patrimonio Mundial D. Paisaje Cultural	D. Investigación y Planificación Museográfica D. Evaluaciones y Servicios Técnicos D. Gestión de Registro y Catalogación de Bienes Culturales Muebles	D. Control y Supervisión D. Recuperaciones D. Participación Ciudadana	D. Gestión de Monumentos D. Catastro y Saneamiento Físico Legal D. Calificaciones de Intervenciones Arqueológicas D. Certificaciones	D. del Audiovisual, la Fonografía y los Nuevos Medios D. del Libro y la Lectura D. de Artes D. Elencos Nacionales	D. Poblaciones Indígenas D. Políticas para Población Afroperuana D. Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial	D. Consulta Previa DI Lenguas Indígenas D. Pueblos Indígenas en Aislamiento y/o Contacto Inicial PIACI
laborales se encuentran expuestos:	Riesgos psicosociales Riesgos ambientales	Riesgos biológicos Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales Riesgos ambientales	Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales Riesgos ambientales Riesgos mecánicos		Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales	Riesgos biológicos Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales Riesgos ambientales Riesgos mecánicos
6 equipos de trabajo que usa para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones	Los equipos de trabajo empleados son el casco y los zapatos de seguridad, los cascos y chaleco son proporcionados por la institución, el calzado lo adquiere cada persona que	Los equipos de trabajo empleados el guardapolvo, guantes y proyectos visual, todos los materiales son proporcionados por la institución	Los equipos de trabajo empleados son el casco y los zapatos de seguridad, los cascos y chaleco son proporcionados por la institución, el calzado lo adquiere cada persona que realiza la actividad	Los equipos de trabajo empleados son el casco y los zapatos de seguridad, los cascos y chaleco son proporcionados por la institución, el calzado lo adquiere cada persona que	No cuentan con equipos de trabajo especializado	No cuentan con equipos de trabajo especializado	No cuentan con equipos de trabajo especializado

	DGPC	DGM	DGDPC	DGPAI	DGICA	DGCI	DGDPI	
N°	Pregunta	D. Patrimonio Histórico Inmueble D. Patrimonio Inmaterial D. Sitios de Patrimonio Mundial D. Paisaje Cultural	D. Investigación y Planificación Museográfica D. Evaluaciones y Servicios Técnicos D. Gestión de Registro y Catalogación de Bienes Culturales Muebles	D. Control y Supervisión D. Recuperaciones D. Participación Ciudadana	D. Gestión de Monumentos D. Catastro y Saneamiento Físico Legal D. Calificaciones de Intervenciones Arqueológicas D. Certificaciones	D. del Audiovisual, la Fonografía y los Nuevos Medios D. del Libro y la Lectura D. de Artes D. Elencos Nacionales	D. Poblaciones Indígenas D. Políticas para Población Afroperuana D. Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial	D. Consulta Previa DI Lenguas Indígenas D. Pueblos Indígenas en Aislamiento y/o Contacto Inicial PIACI
		realiza la actividad		realiza la actividad				

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por trabajadores del Ministerio de Cultura.

De la tabla 7, podemos interpretar que:

Sobre la pregunta planteada acerca de los principales problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las personas entrevistadas coinciden que la fatiga mental, estrés, fatiga postural y riesgo en inspecciones técnicas son los de mayor incidencia, en segundo lugar los riesgos en viajes, en tercer lugar se identifican las lesiones musculoesqueléticas (propios de los elencos de danza y música), riesgo de violencia al personal, en caso algunas inspecciones a centros arqueológicos y riesgo de exposición a productos químicos propio de los especialistas en piezas arqueológicas y restauración de cuadros.

Sobre la pregunta de las zonas de riesgo en la que trabaja el personal, todos los entrevistados consideran que en primer orden se encuentran las zonas de baja incidencia lumínica para las actividades que desarrollan, riesgo ergonómico con el mobiliario asignado, en segundo lugar, se encuentra el riesgo de violencia por terceros, que de acuerdo a lo manifestado en las entrevistas se genera por personas ajenas a la institución en contra de las actividades del sector cultura, como por ejemplo, rescate de zonas arqueológicas o reuniones con tribus indígenas, en tercer lugar se considera los riesgos ergonómicos en posturas de baile y música y los espacios con poca ventilación como la zona de archivos de la institución.

Sobre la pregunta acerca de realizar actividades de riesgo, los entrevistados respondieron de acuerdo a las actividades que desarrollan, los riesgos de caídas se dan en mayor concordancia en las DGPC, DGM, DGDPC y DGPAI, el riesgo de colapso en la DGPC y DGPAI y los riesgos de violencia por interacción con terceros en las dos direcciones generales del Viceministerio de Interculturalidad.

Sobre la pregunta, si la Oficina General de Recursos Humanos analiza y mide los accidentes e incidentes de riesgo todos los

entrevistados manifestaron que desconocen si la OGRH analiza y mide los accidentes que pueda tener el personal.

Sobre la pregunta para que el entrevistado identifique a cuál grupo de riesgos laborales se encuentran expuestos, todos coincidieron que el riesgo físico y ergonómico, en segundo orden se encuentran los riesgos psicosociales y riesgos ambientales, en tercer lugar, los riesgos mecánicos, biológicos y químicos.

Con respecto a la pregunta sobre las condiciones de los equipos de trabajo que usan para desarrollar sus actividades, los entrevistados de la DGPC, DGM, DGDPC y DGPAI indicaron que la mayor parte del personal usa casco y zapatos de seguridad, la DGICA por las actividades que desarrollan no requieren equipos de trabajo, los entrevistados de la DGCI y DGDPI manifiestan que solo el personal que realiza viajes a zonas de poco acceso usan calzado especial de caminata y botas para las zonas de lluvia e inundación.

### **3.2. Análisis Organizacional.**

#### **3.2.1. La Organización.**

La sede central del Ministerio de Cultura se encuentra ubicada en el departamento de Lima, distrito de San Borja, es un órgano de poder perteneciente al poder ejecutivo que en el año 2010 se creó integrando diferentes dependencias del estado como el Instituto Nacional de Cultura (INC), el Instituto Nacional de Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Amazónicos y Afroperuanos (INDEPA), el Consejo Nacional de Cinematografía (CONACINE), el Consejo Nacional de Democratización del Libro y de Fomento de la Lectura (PROMOLIBRO), el Proyecto Especial Complejo Arqueológico de Chan Chan, el Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque y la Unidad Ejecutora Marcahuamachuco.

Se creó por Ley 29565, dentro de sus lineamientos de trabajo contempla:

Lineamiento 1: Impulsar una perspectiva intercultural.

Lineamiento 2: Promover la ciudadanía.

Lineamiento 3: Fortalecer la institucionalidad.

Lineamiento 4: Alentar la creación cultural.

Lineamiento 5: Defensa y apropiación social del patrimonio.

Lineamiento 6: Apoyar a las industrias culturales.

Lineamiento 7: Promover y difundir las artes.

La importancia del Ministerio de Cultura para el país es de identificar, recuperar, preservar y difundir todo tipo de cultura material e inmaterial, siendo los conciudadanos los protagonistas de la preservación en el tiempo. La institución tiene como parte de sus acciones elaborar, ejecutar y supervisar las políticas de cultura en materia de patrimonio cultura material e inmaterial en todos los niveles del estado (Cultura, Memoria Anual 2017, 2017, p. 20).

De acuerdo a la Memoria Anual del Ministerio de Cultura del año 2017, los logros obtenidos por la institución se agruparon en 11 variables estratégicas descritas en la tabla 8:

**Tabla 8**

*Cuadro resumen de logros del Ministerio de Cultura de acuerdo a la memoria institucional del año 2017.*

ÍTEM	Variable	Síntesis de Logros
a.	Acceso a la diversidad cultural.	Implementación de la Ley Nro. 29735 y la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad, se planteó un piloto aplicado en la Región de Apurímac por ser una de las de mayor porcentaje de población quechuahablante, se desarrolló un censo para identificar el nivel de manejo del idioma de los servidores públicos. El proyecto involucró a las autoridades con quienes se compartió los resultados del censo. Se desarrolló el X Curso de Intérpretes y Traductores de Lenguas Indígenas en la ciudad del Cusco, en el curso se capacitaron a 50 nuevos

ÍTEM	Variable	Síntesis de Logros
		<p>traductores e intérpretes en doce lenguas indígenas u originarias.</p> <p>Se desarrolló el Grupo de Trabajo Multisectorial de Hidro vía Amazónica y el taller de capacitación sobre derecho de Pueblos Indígenas en la región de Loreto, específicamente en la Asociación de Comunidades Nativas Kukamas Kukamirias y con la Federación de Comunidades Nativas de la Provincia de Requena y Contamana.</p> <p>Se realiza el mantenimiento de 15 puestos de control y vigilancia, que permiten el monitoreo, control y alerta temprana ante amenazas de la vida e integridad de los Pueblos Indígenas en situación de Aislamiento y situación de Contacto Inicial (PIACI).</p> <p>Por décimo primer año consecutivo se realizó la exposición venta de arte tradicional RURAQ MAKI, que reúne a artesanos a nivel nacional en la sede central del Ministerio.</p>
b.	Reconocimiento de la diversidad cultural y memoria histórica.	<p>Se inscribió en la Lista del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad de UNESCO, el Sistema de Jueces de Agua de Corongo (Ancash), siendo con él 9 expresiones del patrimonio inmaterial del Perú inscritos.</p> <p>Los Elencos Nacionales, en el marco de producciones artísticas de alto nivel profesional, realizaron seis presentaciones en el Gran Teatro Nacional con una asistencia de 70,244 beneficiarios. Además, se llevaron a cabo funciones didácticas y presentaciones descentralizadas, beneficiando a otras 41,085 asistentes, solo en Lima y Callao. (Cultura, Memoria Anual 2017, 2017, pág. 109)</p>
c.	En la transmisión de conocimientos.	<p>Se realizó el programa de Fortalecimiento de Capacidades en Estrategias de Fomento de la Lectura 2017, en él, se reconocieron a más de 100 mediadores de lectura a nivel nacional, los que atienden a 223 espacios de lectura en la región de Amazonas, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Huancavelica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Piura y Puno, permitiendo el acceso al libro de forma gratuita.</p>
d.	Reconocimiento de derechos colectivos de los pueblos indígenas.	<p>Continuación de los procesos de Consulta Previa, el cual implementa el cumplimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas en el marco del Convenio 169 de la OIT, “hasta noviembre del 2017 se implementaron 36 procesos de Consulta Previa” (Cultura, Memoria Anual 2017, 2017, pág. 113).</p> <p>Todos los miembros que suscriban este convenio deberán adoptar medidas para prevenir y limitar riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, ruido y vibraciones. El empleador en coordinación con los gremios de los trabajadores deberá tomar medidas en virtud del convenio. Si varios trabajadores realizan actividades en una misma zona, es responsabilidad del empleador la integridad de la salud de los trabajadores. Los trabajadores están en la obligación de observar las</p>
e.	Políticas públicas para la diversidad cultural.	

ÍTEM	Variable	Síntesis de Logros
f.	Reconocimiento de bienes y expresiones culturales.	<p>condiciones de seguridad a fin de prevenir y limitar riesgos. Las autoridades están en la obligación de establecer los parámetros de riesgo y los límites de exposición.</p> <p>En coordinación con la Municipalidad de Miraflores, Surco, San Isidro y Santa Anita, se desarrolló talleres de sensibilización y capacitación para la prevención, eliminación y sanción de casos de discriminación étnico-racial a personal de Serenazgo, Inspectores, Fiscalizadores y Transito.</p> <p>Se declararon como Patrimonio Cultural de la Nación: 76 bienes culturales muebles del Obispado de Huaraz, 528 bienes culturales muebles del Palacio de Gobierno, un bien cultural mueble de la Diócesis de Huánuco.</p> <p>Identificación de Sitios del Patrimonio Paleontológico de la Nación: 2 en el distrito de Taraco – Puno, 2 en la provincia de la Convención – Cusco. Sitio Paleontológico en Ocucaje – Ica. Sitio Paleontológico “Playa la Mina” en Paracas – Ica.</p> <p>Se realizó el Saneamiento Físico – Legal de 133 nuevos Monumentos Arqueológicos Prehispánicos (MAPs). Se aprobaron 7 planos de delimitación de sitios arqueológicos. Se inscribieron a nombre de la nación 4 Monumentos Arqueológicos Prehispánicos en SUNARP.</p> <p>Se realizó la evaluación de 151 proyectos arqueológicos, 43 rescates arqueológicos mediante intervenciones físicas en campo. 89 inspecciones oculares a diferentes monumentos arqueológicos prehispánicos. A consecuencia del Niño costero se realizó la verificación de un promedio de 25 monumentos a nivel nacional, en coordinación con las Direcciones Desconcentradas de Cultura de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash e Ica.</p> <p>Se realizó la evaluación físico espacial, reseña histórica y registro fotográfico de los inmuebles de las quistas y tugurios del Centro Histórico de Lima como Tambo Huánuco, Los Huérfanos, Basell y Corazón de Jesús, Centro histórico de Lima y Rímac.</p> <p>Capacitación en las ciudades de Cusco, Iquitos, Ayacucho e Iquitos para la toma de conciencia sobre la importancia del patrimonio cultural histórico inmueble.</p> <p>Se identificó 5 áreas potenciales paisajes culturales en el departamento de San Martín.</p> <p>Se realizó la evaluación física y propuesta de planos de seguridad y evacuación de los Museos a cargo del Ministerio de Cultura.</p> <p>Se realizó la evaluación física de 10,726 objetos propuesto como piezas originales. Se recuperó en el país 167 bienes pertenecientes al patrimonio cultural de la Nación.</p>
g.		<p>Registro de Sitios Paleontológicos Bosque de Sexi en la provincia de Santa Cruz de Cajamarca.</p>

ÍTEM	Variable	Síntesis de Logros
	Protección de bienes y expresiones culturales.	Se realizó la evaluación de 151 proyectos arqueológicos, 43 rescates arqueológicos mediante intervenciones físicas en campo. 89 inspecciones oculares a diferentes monumentos arqueológicos prehispánicos. A consecuencia del Niño costero se realizó la verificación de un promedio de 25 monumentos a nivel nacional en coordinación con las Direcciones Desconcentradas de Cultura de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash e Ica
h.	Investigación en cultura.	Se promueve la incorporación de la pregunta del Censo Nacional 2017 “Auto identificación étnica y lengua materna”. Se ejecutaron los proyectos de investigación en la Huaca Tambo Inga, distrito de Puente Piedra, Huaca perales en el distrito de Santa Anita. Se evaluaron 205 expedientes de proyectos de intervención arqueológica en el marco de proyectos y programas de investigación arqueológica.
i.	Desarrollo de activos culturales.	Vinculado al ítem a, b, c, d, e, f, g, h, j y k.
j.	Desarrollo de las industrias culturales.	Revisión de 529 proyectos cinematográficos del Concurso Nacional de Proyectos de Largometraje de Ficción en Lenguas Originarias, Cortometrajes. Se desarrolló el Taller de Desarrollo de Proyectos Cinematográficos en las regiones de Huancayo, Junín, Lima, Pucallpa, Ayacucho y Puno. Presentación cinematográfica de 278 funciones en la sala de cine del Ministerio de Cultura.
k.	Fomento a la creación cultural.	Se reconocieron 25 nuevos Puntos de Cultura, al 2017 sumaban 296 Puntos de Cultura en todo el Perú. Se desarrolló el curso de Gestión Cultural Comunitaria a nivel descentralizado en las regiones de Arequipa, Cusco, Piura y San Martín

Fuente: Elaboración propia con información de la Memoria Anual del Ministerio de Cultura del año 2017

Las actividades de las 11 variables estratégicas descritas en la tabla 6 se realizaron en coordinación y apoyo de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones (OGETIC), encargada de brindar soporte técnico al sistema informático.

### 3.2.2. Análisis interno.

Considerando los criterios del modelo de Kast y Rosenzweig en la teoría general de sistemas de dos o más subsistemas o partes fácilmente identificables entre ellas, pero al mismo tiempo integradas en un todo único (Kast, Rosenzweig, 1998).

Para la presente investigación se aplicó esta metodología orientada a la Oficina General de Recursos Humanos, por ser la encargada de ejecutar e implementar las normas y lineamientos establecidos por SERVIR en temas de Seguridad y Salud en Trabajo.

#### A. El subsistema: Razón de ser.

El subsistema consiste en conocer la razón de ser de la entidad, en este caso, el Ministerio de cultura tiene como misión “Promover y gestionar la diversidad cultural con enfoque intercultural y de derechos de manera eficiente para beneficio de la ciudadanía” (Ministerio de Cultura , 2019, p.4).

El Ministerio de Cultura tiene una visión muy relacionada a la promoción y gestión de las diversidades culturales, desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las actividades que desarrollan los trabajadores del sector interactúan de manera permanente con actividades de riesgo tanto en oficina como actividades de campo, protegiendo, conservando y promoviendo las diversidades culturales materiales e inmateriales.

#### B. El subsistema Tecnológico.

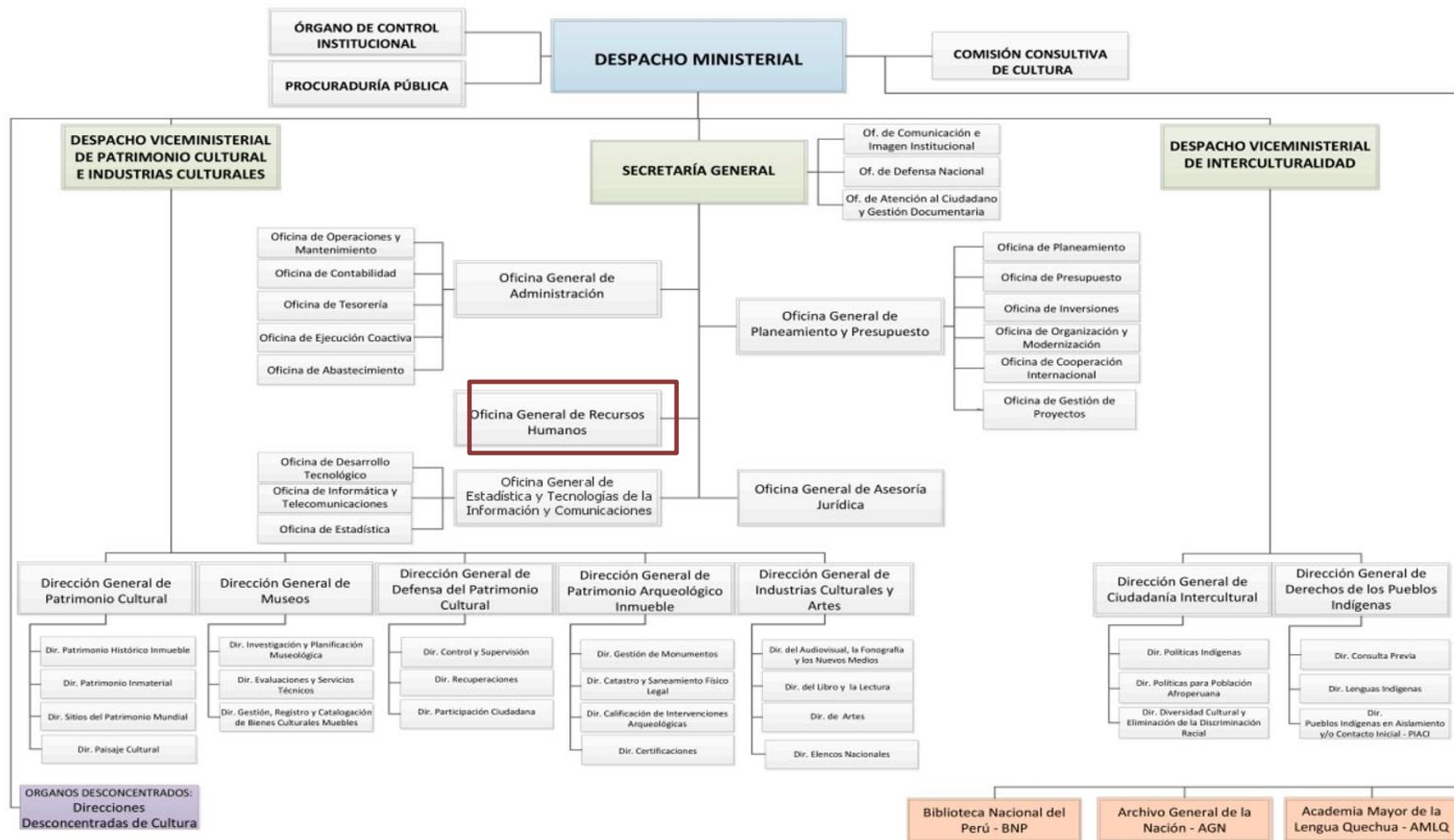
El subsistema se enfoca a los conocimientos y técnicas que se requieren para el desempeño de procesos. La presente investigación relacionada al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede decir que el Ministerio de Cultura cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

elaborado en el año 2014 y aprobado en el año 2016. En la actualidad, el documento se encuentra desactualizado y no es aplicado de manera eficiente en la institución.

C. El subsistema estructural.

El subsistema está referido a la forma de organización y estructuración de las tareas, vinculado a la estructuración jerárquica de los puestos. En el Ministerio de Cultura, la oficina responsable de implementar y ejecutar las normas establecidas por SERVIR para la Seguridad y Salud en el Trabajo es la Oficina de Recursos Humanos, que de acuerdo al organigrama institucional depende jerárquicamente de Secretaría General. De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) “La Oficina General de Recursos es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos del Ministerio.” (Ministerio de Cultura, 2013).

En la figura 2, se presenta el organigrama de la institución, resaltando la ubicación jerárquica de la Oficina General de Recursos Humanos.



**Figura 7.** Organigrama Ministerio de Cultura.

Fuente: Recuperado [www.ministeriocultura.gob.pe](http://www.ministeriocultura.gob.pe)

D. El subsistema sicosocial.

El subsistema está referido al análisis de los recursos humanos de la institución, se forma por la conducta individual o colectiva, estatus y roles de cada trabajador. Para la presente investigación se consideró a todo el personal que labora en la sede central del Ministerio de Cultura.

Hasta octubre de 2019, el Ministerio de Cultura contaba con 1,380 colaboradores distribuidos entre las oficinas de Alta Dirección, Órgano de Control Institucional, Órgano de Defensa Jurídica, Órgano de asesoramiento, Órgano de Apoyo, Órganos de Línea y el Proyecto Qhapaq Ñan descrito en la tabla 9. Según la información ofrecida por la Oficina General de Recursos Humanos, de los 1,380 trabajadores que laboran en la institución, 1,229 contaban con contrato vigente con la entidad gubernamental y los 151 trabajadores restantes son contratados por locación de servicios.

**Tabla 9**

*Cuadro de cantidad de personal ministerio de cultura – octubre 2019.*

Ítem	Nivel	Cantidad Colaboradores
I	Alta Dirección	120
II.	Órgano de Control Institucional	32
III.	Órgano de Defensa Jurídica	66
IV.	Órgano de Asesoramiento	60
V.	Órganos de Apoyo	281
VI	Órganos de Línea	693
VII	Proyecto Qhapaq Ñan	128
Total		1,380

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Oficina de RRHH y Abastecimiento en octubre 2019.

E. El subsistema gestión.

El subsistema integra los anteriores subsistemas, su intención es la búsqueda de logros, metas y objetivos que beneficien a la

institución. Para la presente investigación de Seguridad y Salud en el Trabajo, el usuario final son los trabajadores, atendiendo las necesidades básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo el Ministerio de Cultura podrá brindar una adecuada atención a los usuarios externos. De acuerdo a los subsistemas precedentes en el Ministerio de Cultura, los subsistemas de razón de ser, estructural y psicosocial se encuentran adecuadamente implementados, mientras que el subsistema de tecnología debe mejorar y actualizarse de acuerdo a las normativas vigentes. Dichas normas deben ser difundidas a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura para evidenciar en el tiempo las mejoras de la institución que se verá reflejado en una mejor calidad de atención a los usuarios externos.

### 3.2.3. Entorno Organizacional.

Para este análisis se empleó la metodología de Collerette y Schneider, se divide en tres niveles: el inmediato, intermedio y tendencias globales. Para la presente investigación, los tres niveles se relacionarán a la problemática de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura que se describe a continuación en la tabla 10.

**Tabla 10**

*Cuadro de evaluación entorno organizacional de acuerdo a metodología de Collerette y Schneiider.*

Nro.	Preguntas de análisis.	A. Entorno inmediato.
		Estado sede central Ministerio de Cultura.
1.	Mercado de mano de obra	La sede central del Ministerio de Cultura se encuentra equilibrado, pues el mercado oferta profesionales adecuadamente capacitados para cumplir funciones en el ministerio.
2.	Competidores.	Al ser la sede central del Ministerio de Cultura, no cuenta con competidores directos por ser una institución pública al servicio de los ciudadanos
3.	Capital.	El capital de trabajo del Ministerio de Cultura está sujeta al presupuesto anual que el gobierno central establece, el capital por recaudación del Ministerio de Cultura se encuentra sujeto a los servicios que presta

		A. Entorno inmediato.
Nro.	Preguntas de análisis.	Estado sede central Ministerio de Cultura.
		la entidad de acuerdo al Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).
4.	Clientes.	Los beneficiarios directos del Ministerio de Cultura son toda la población nacional de diferentes edades y géneros puesto que la gestión documentaria tiene igual representatividad que los servicios culturales del Ministerio
5.	Sindicatos.	El Ministerio de Cultura cuenta con sindicato de trabajadores que vela por los intereses de los trabajadores aportan con la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo de la entidad.
6.	Proveedores.	Los proveedores que prestar servicios al Ministerio de Cultura se encuentran regulados por la Ley de Contrataciones del Estado.
		B. Entorno intermedio
1.	Organizaciones internacionales.	Los convenios internacionales influyen indirectamente en el desarrollo del Ministerio de Cultura, puesto que contribuyen con el mejoramiento de la institución, tal es el caso del KOIKA, que colabora con la actualización de la base de datos del inventario nacional de piezas culturales.
2.	Leyes y reglamentos.	El Ministerio de Cultura por su naturaleza es la encargada de reglamentar toda actividad relacionada a actividades culturales materiales e inmateriales, así también se desenvuelve cumpliendo normativas generales del estado, tal es el caso de la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3.	Corrientes políticas y sociales.	NO aplica
4.	Medios y grupos de presión.	Los grupos de presión que influyen al Ministerio de Cultura son los grupos sociales que intentan desconocer zonas culturales para posicionamiento territorial.
5.	Agencias de control.	La contraloría General de la Republica es la autoridad de control, supervisión y vigilancia de la correcta aplicación de las políticas públicas y el uso adecuado de los recursos del estado.
		C. Entorno de tendencias globales.
1.	Evolución tecnológica.	La evolución tecnológica viene agilizando los procesos de atención documentaria y la llegada a los usuarios del Ministerio de Cultura.
2.	Tendencias mundiales.	Los convenios internacionales ponen a la vanguardia al Ministerio de Cultura en la conservación del patrimonio cultural tangible.
3.	Valores.	Los valores son importantes para la institución para generar confianza con los usuarios que solicitan trámites en la entidad
4.	Demografía.	El crecimiento demográfico influye en la atención de servicios culturales a la comunidad.
5.	Economía.	La condición económica del estado influye en la prestación de servicios culturales a consumidores locales y extranjeros.

Fuente: Elaboración propia con información propuesta por Ph.D. Denis Proulx en su libro Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos y claves.

### 3.2.4. Tendencias

Los países que poseen un gran avance en los sistemas de seguridad y salud ocupacional son Chile, Colombia, Ecuador, México y España.

#### A. Chile:

El gobierno chileno es uno de los países latinoamericanos que ha liderado el proceso para la formulación e implementación de Políticas y Programas Nacionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, generó avances en temas de prevención de riesgos laborales, la ratificación del Convenio Nro. 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el año 2016 el Ministerio del Trabajo y Prevención Social mediante Decreto Supremo Nro. 47 promulgó la Política Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo que dentro de sus lineamientos importantes considera:

- Desarrollar y promover una cultura preventiva.
- Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744.
- Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y mejorar la pesquisa y reporte de estos siniestros.
- Promover la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social e incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

El gobierno chileno desde el año 2005 entrega un premio anual a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Tucapel Gonzales, el premio tiene como propósito reconocer las instituciones públicas o privadas que desarrollan acciones preventivas para la prevención de riesgos laborales, promover la participación de los empleadores y trabajadores para la mitigación de riesgos (IST, 2020).

B. Colombia:

La primera legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia se dio en el año 1979 conocido como Salud Ocupacional. Para el año 2012 mediante la Ley Nro. 1562 denominada Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), esta ley reforma de la seguridad social, se incluye los riesgos profesionales. El Gobierno tiene en la actualidad vigente el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2021 que tiene por finalidad fomentar una cultura de prevención a todo nivel de gobierno que se ha de reflejar en la calidad de vida de los trabajadores (Álvarez, 2018).

C. Ecuador:

El estado ecuatoriano tiene a la fecha convenios fundamentales en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo con Organizaciones Internacionales del Trabajo, “3 convenios de gobernanza y 50 convenios técnicos; de los 61 convenios ratificados, 54 están en vigor” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019, p.27). En la actualidad está vigente la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025, que tiene alta concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025 de la OPS y OMS. Dentro de sus lineamientos se establece que el trabajador de la mano con el empleador y el estado desarrollarán normativas a favor de un adecuado empleo de

seguridad ocupacional y productividad, promover espacios de trabajo saludables para evitar la generación de enfermedades y accidentes laborales. Generar un dialogo constante entre todos los actores sociales para proponer políticas públicas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, generar acciones que puedan mitigar los trabajos informales y la formalización de los mismos considerando el bienestar de los trabajadores (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019)

D. México:

El gobierno mexicano en temas de Seguridad y Salud se encuentra amparado bajo la Ley Federal del Trabajo reformado el 02/07/2019, en la ley federal se propone un nuevo sistema de justicia laboral que es la resolución de conflictos laborales por el Poder Judicial local o Federal de acuerdo al ámbito de competencia laboral, con esto desaparece paulativamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

E. España:

A partir del año 2005, el Gobierno Español ha venido elaborando estrategias para la elaboración de políticas preventivas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente tiene vigente, implementado y cumpliendo con la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”, esta estrategia tiene la función de orientar hacia la reducción de accidentes laborales; pero son conscientes que la información estadística del gobierno refleja abandono laboral por motivos de salud, este indicador se reducirá fortaleciendo aún más las medidas de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social , 2019).

Los objetivos principales de las estrategias que se ha trazado el gobierno español es que las entidades destinadas a la

prevención de riesgos laborales deben mejorar la eficiencia de atención, impulsar las investigaciones, promover los asesoramientos y control de la prevención en riesgos laborales, motivar a la participación de los representantes sociales con los empresarios, son la finalidad de mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 3.3. Análisis de Stakeholders.

Los Stakeholders son personas o grupo de personas con múltiples expectativas e intereses frente a las organizaciones, estas deben proporcionar, proyectar a la comunidad eficacia y eficiencia.

Todas las organizaciones, en este caso el Ministerio de Cultura, debe atender las necesidades de los Stakeholders y tomar conciencia sobre la influencia que ejercen en la toma de decisiones, brindando la atención necesaria.

De acuerdo al análisis interno y a la evaluación de los nudos críticos se identificaron los grupos de interés internos y externos tal como se expresa en la figura 10:

MINISTERIO DE CULTURA	
INTERNOS	EXTERNOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios administrativos.</li> <li>- Funcionarios operativos</li> <li>- Funcionarios técnicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recurrentes de trámites</li> <li>- Visitantes de espectáculos</li> <li>- Consumidores de productos culturales.</li> <li>- Proveedores</li> <li>- Organizaciones sociales</li> <li>- Otras entidades públicas</li> </ul>

**Figura 8.** Identificación de los grupos de interés

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo IV**

### **Formulación**

#### **4.1. Determinación de Objetivos.**

##### **4.1.1. Objetivo.**

A. Objetivo general.

Mejorar los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo y proponer mejorar en la atención de riesgos y ocupaciones en la sede central del Ministerio de Cultura en la ciudad de Lima.

B. Objetivo específico.

- a) Proponer una herramienta de registro de incidencias ocupacionales.
- b) Proponer un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Proponer un plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Proponer un instructivo para la elaboración del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.

##### **4.1.2. Árbol de objetivos y sustento de Evidencias.**

Para una mejor representación se elaboró un árbol de objetos descrito en la figura 11.



**Figura 9.** Árbol de objetivos

Fuente: Elaboración propia

**A. Objetivo específico 1:**

De acuerdo al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, oficializado por Resolución de Secretaría General N° 021-2016-SG/MC, en el artículo 49 de los accidentes de trabajo, notificaciones e investigación de accidentes, incidentes, emergencias y enfermedades ocupacionales, el reglamento establece que la Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de notificar al Ministerio de Trabajo, mediante los formularios establecidos en el Reglamento de D.S. N° 005-2012-TR, los accidentes mortales e incidentes peligrosos.

El centro médico donde es atendido el trabajador es el encargado de notificar al Ministerio en caso de los demás accidentes o enfermedades profesionales (Ministerio de Cultura, 2016).

Por otra parte, la oficina General de Recursos Humanos, en el artículo 50 de la investigación de accidentes es la encargada de llevar a cabo la indagación del accidente ocupacional (Ministerio de Cultura, 2016).

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de la investigación de los accidentes e incidentes que muchas veces no son cumplidas por la carga laboral que tiene cada integrante del comité.

La Oficina General de Recursos Humanos informa que el Ministerio de Cultura cuenta con una sola persona encargada de realizar, monitorear y consolidar las acciones establecidas en los artículos 49 y 50 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, considerando que en la sede central del Ministerio trabajan 1,380 colaboradores, se evidencia que el único personal no se abastece para realizar adecuadamente lo establecido en el Reglamento, es por ello que se propone un instrumento de registro.

**B. Objetivo específico 2:**

En la actualidad, el Ministerio de Cultura cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo oficializado por Resolución de Secretaría General N° 021-2016-SG/MC y la aprobación de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, aprobada por Resolución Ministerial N° 211-2017-MC. Estos dos documentos son componentes de plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consulta a la Oficina General de Recursos Humanos indicó que

hasta la fecha no se actualizó ninguno de los dos documentos antes descritos, siendo necesario la implementación de plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

C. Objetivo específico 3:

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura oficializado por Resolución de Secretaría General N° 021-2016-SG/MC en el título III, capítulo I Marco Normativo, artículo N° 9 del Ministerio de Cultura en el ítem h establece que las actividades de sensibilización, entrenamiento y capacitación para el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo está a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos (Ministerio de Cultura, 2016).

En el artículo N° 15 de las funciones del CSST y de los supervisores de las DDC, en el ítem c establece que la aprobación del plan de capacitación para los trabajadores en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo está a cargo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así también, la capacitación de los nuevos trabajadores que ingresan a la institución (Ministerio de Cultura, 2016, p.11).

Si bien en los artículos descritos en el párrafo anterior hacen referencia a las responsabilidades de aprobación del plan de capacitación, en el reglamento interno no se evidencia específicamente quién elabora el plan. De acuerdo a las consultas que se hizo a la Oficina General de Recursos Humanos indican que ellos cuentan con un cronograma de capacitación generalizado o estándar. Esta situación evidencia la falta de un plan de capacitación especializado de acuerdo a las actividades específicas de las direcciones generales, adicionales a las actividades de oficina.

D. **Objetivo específico 4:**

De acuerdo al artículo N° 19 del mapa de riesgos en el ítem b, la encargada de proponer un mapa de riesgos de la institución está a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos a pedido y en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Cultura, 2016).

En consulta realizada a la encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede central de Ministerio de Cultura manifiesta que hasta la fecha no se desarrolló lo mapas de riesgo de los trabajadores de la sede central del Ministerio.

#### **4.2. . Productos.**

**a) Herramienta de registro de incidencias ocupacionales.**

De acuerdo a lo evidenciado en la Oficina General de Recursos Humanos, de no contar con personal suficiente para la elaboración de las fichas establecidas de acuerdo a la normativa vigente se propone una herramienta de registro de incidencias ocupacionales tomando como base el DS N° 005-2012-TR con la finalidad que los trabajadores de apoyo administrativo de las diferentes Direcciones Generales del ministerio lleven un registro actualizado del personal que labora en las direcciones de línea a cargo. El personal encargado elaborará un reporte mensual a la Oficina General de Recursos Humanos, que a su vez remitirá a la encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo para un control y monitoreo, de esta manera el personal de todas las direcciones de línea y direcciones generales se involucrarán más en las condiciones de seguridad en las que trabaja. La propuesta se detalla en el anexo 2.

**b) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Al no contar la sede central del Ministerio de Cultura con un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ve por conveniente elaborar uno para prevención en la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta

manera se llevará un mejor control de los peligros de accidentes y enfermedades profesionales, este documento de gestión se elaborará con información proporcionada por la institución, con la finalidad de cumplir con las normativas vigentes, así también, contribuir con la disminución de reportes de accidentes, la propuesta se detalla en el anexo 3.

**c) Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Con un plan adecuado de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo especializado por actividades de acuerdo a las direcciones generales y direcciones de línea de la sede central del Ministerio de Cultura, este documento servirá para mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de los trabajadores. Con un personal mejor capacitado en la institución se evitarán accidentes y/o enfermedades laborales, la propuesta se detalla en el anexo 4.

**d) Instructivo para diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.**

Considerando que la Oficina General de Recursos Humanos hasta la fecha no han elaborado los mapas de riesgo de los trabajadores, se propone elaborar los cuadros de procesos de operación de riesgos del personal de la sede central del Ministerio de Cultura basados en el IPER, los cuadros identificarán cada una de las actividades de riesgo del personal que labora en las diferentes direcciones de línea, esta información servirá para que los Directores Generales puedan tomar decisiones respecto del manejo de su personal. La propuesta se detalla en el anexo 5.

### 4.3. Actividades.

En la tabla 11 se desarrolla las actividades de cada una de las propuestas.

**Tabla 11**

*Cuadro de actividades.*

Nro.	Producto	Actividades / Metas
1	Herramienta de registro.	Revisión de información proporcionada por la entidad. Elaboración de formato acorde a la realidad de la institución y a la normativa vigente. Comentarios y observaciones por parte de la entidad. Levantamiento de observaciones. Aprobación. Implementación.
2	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de información proporcionada por la entidad. Elaboración del plan de SST acorde a la realidad de la institución y a la normativa vigente. Comentarios y observaciones por parte de la entidad. Levantamiento de observaciones. Aprobación. Implementación.
3	Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de información proporcionada por la entidad. Elaboración del plan de capacitación acorde a la realidad de la institución y a la normativa vigente. Comentarios y observaciones por parte de la entidad. Levantamiento de observaciones. Aprobación. Implementación.
4	Proponer un instructivo para elaboración del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.	Revisión de información proporcionada por la entidad. Elaboración del diagrama de SST mediante IPER. Comentarios y observaciones por parte de la entidad. Levantamiento de observaciones. Aprobación. Implementación.

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo V**

### **La Propuesta de Implementación**

#### **5.1. Identificación de Recursos Críticos.**

##### **5.1.1. Recursos Humanos.**

La Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de la implementación y seguimiento del proceso de Seguridad Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura. En el capítulo IV se evidenció que la oficina no cuenta con personal suficiente para desarrollar la implementación. En la presente investigación se propone involucrar al recurso humano existente a fin de generar una mejor interacción entre los colaboradores, la recolección de información proporcionada por los trabajadores deberá ser monitoreada por un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando que hasta octubre del año 2019 el Ministerio de Cultura cuenta con 1,380 trabajadores, se requiere 02 profesionales en Seguridad y Salud en el trabajo a tiempo completo que colaboren con la especialista de la Oficina de General de Recursos Humanos.

##### **5.1.2. Recursos Financieros.**

Considerando que para la implementación de los productos propuestos se trabajará con el personal de la institución, la especialista de la Oficina General de Recursos Humanos requerirá asistencia de especialistas para la recolección y monitoreo de la información que proporcione cada dirección general y las direcciones de línea, es por ello que el ítem precedente se sugiere que la entidad cuente con dos profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo de mando medio, por tanto, el Ministerio de Cultura debe gestionar anualmente un monto de S/ 96,000.00 (noventa y seis mil soles con 100/00 ) detallado en la tabla 12. Por consiguiente, es un recurso crítico.

**Tabla 12**

*Presupuesto anual estimado del Recurso Humano para evaluación y seguimiento.*

Denominación de la Contratación	Cantidad de Trabajadores	Costo Unitario	Costo por 12 Meses
Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo	2 personas	s/ 4,000.00	s/ 96,000.00

Fuente: Elaboración propia

### **5.1.3. Recursos Logísticos.**

Para la implementación de los productos propuestos en la presente investigación, no se requiere recursos logísticos adicionales con los que actualmente cuenta el Ministerio de Cultura. La institución cuenta con mobiliario para el personal de apoyo a la especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo, así también, se cuenta con los medios digitales para realizar todas las actividades planteadas en la investigación, Por tanto, no es un recurso crítico.

### **5.1.4. Recurso Tiempo.**

Para la implementación de los productos propuestos en la presente investigación se plantea dos tiempos: el primero de corto tiempo (un año) para la aprobación de los instrumentos planteados, y un mediano tiempo (dos años) para la ejecución de cada uno de los instrumentos. Por tanto, no es un recurso crítico.

## **5.2. Metas período dos años.**

En la tabla 13 se describe las metas que se propone para cada producto de implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para la sede central del Ministerio de Cultura por un periodo de dos años.

**Tabla 13**

*Cuadro de actividades para la implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

N°	Producto	Actividades / Metas	Primer año				Segundo año			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Herramienta de registro.	Revisión de propuesta de producto.	■							
		Comentario y observaciones.		■						
		Levantamiento de observaciones.			■					
		Aprobación.				■				
		Ejecución.					■	■	■	■
2	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de propuesta de producto.	■							
		Comentario y observaciones.		■						
		Levantamiento de observaciones.			■					
		Aprobación.				■				
		Ejecución.					■	■	■	■
3	Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de propuesta de producto.	■							
		Comentario y observaciones.		■						
		Levantamiento de observaciones.			■					
		Aprobación.				■				
		Ejecución.					■	■	■	■
4	Elaboración del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER	Revisión de propuesta de producto.	■							
		Comentario y observaciones.		■						
		Levantamiento de observaciones.			■					
		Aprobación.				■				
		Ejecución.					■	■	■	■

Fuente: Elaboración propia.

La implementación de los productos planteados en la presente investigación, presenta dos etapas bien marcadas en los dos años propuestos, la primera parte desde la revisión de los anexos 1, 2, 3 y 4. Los comentarios y

observaciones de los documentos a cargo de la especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura durante el primer y segundo trimestre, a partir del tercer trimestre se realizará el levantamiento de observaciones siempre en coordinación con la especialista, para el último trimestre del año se realizará la aprobación de los productos mediante informe final de la Oficina General de Recursos Humanos y Resolución de Secretaría General. El segundo año se ejecutará los cuatro productos a través de la Oficina General de Recursos Humanos, cada trimestre se desarrollará una retroalimentación entre los responsables y los encargados de la diferentes direcciones generales y direcciones de línea.

## **Capítulo VI**

### **Análisis de Viabilidad y Factibilidad**

#### **6.1. Viabilidad y Factibilidad.**

Para realizar la viabilidad y factibilidad de la presente investigación se aplicó la metodología Sistema de Análisis de Desarrollo de Capacidades Institucionales – SADCI y la Matriz de Análisis y Conflictos, Tácticas, objetivos y recomendaciones – MACTOR.

##### **6.1.1. Metodología SADCI:**

De acuerdo a la evaluación de viabilidad aplicada mediante la metodología Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional (SADCI) a cada uno de los objetivos de la investigación se subvinieron en indicadores cualitativos que a su vez se subdividieron en actividades puntuales y estas a su vez en tareas que serán asignadas a las direcciones de línea, pero siempre lideradas por la Oficina General de Recursos Humanos como articulador del proyecto.

Todas las tareas resultantes en la investigación fueron analizadas de acuerdo a los parámetros sugeridos por la metodología y las entrevistas realizadas a los directores de línea es por ello que en la evaluación de la tabla 17 sobre “el punto de vista de los las Reglas del Juego” las actividades respondieron mayoritariamente a las categorías 3 y 4 correspondientes a que el la calificación 3: significa que es punto medio de la gravedad del déficit, y la calificación 4: significa que es posible ejecutar la tarea casi sin dificultad. En la tabla 18 sobre el análisis “desde el punto de vista de política personal y sistema de remuneración” se realizó una evaluación de acuerdo a los parámetros planteados por la metodología y la evaluación interna de la entidad teniendo como resultado un valor de 4 en la categoría que

corresponde a que significa que es posible ejecutar la tarea casi sin dificultad: y 5 significa que no se ha identificado ningún DCI (Desarrollo de las Capacidad Institucional). Por último, la tabla 19 que corresponde al “análisis de Desarrollo de las Capacidad Institucional relacionado con Habilidades Individuales” considerando los parámetros que establece la metodología y las entrevistas realizadas se considera en la columna del “número y categoría de empleados” totalmente la categoría A que representa todo tipo de ejecutivos, incluyendo miembros del plantel de personal que supervisan a otros en cualquier nivel y la numeración de 1 a la cantidad de personas que se involucrará por tarea, en la columna de “gravedad del déficit de habilidades individuales” se consideró la categoría 5 que corresponde a que no se ha identificado déficit de capacidad alguno para la ejecución de la tarea designada. Por tanto, se puede concluir que es posible la viabilidad del proyecto no se ha identificado déficit de capacidad en el personal de la institución.

Por tanto, no se plantea planes de contingencia para los productos planteados en la presente investigación, a continuación, en las tablas 14 a la 19 se detallan análisis de acuerdo a la metodología SADCI.

**Tabla 14**

*Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario A: Objetivos de desarrollo.*

Código de Comp. (c)	Descripción de los Objetivos de Desarrollo (d)	Indicadores Cuantitativos (e)	Impacto Esperado (f)	Beneficiarios / Víctimas (g)
01	Contar con instrumento de registro de incidencias ocupacionales.	100% de los trabajadores tienen conocimiento y utilicen la herramienta de registro.	Diminución de condiciones inseguras en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura.
02	Contar con un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100 % de los trabajadores cumplan el plan de Seguridad y	Disminución de reportes de accidente laborales por desconocimiento	Todos los trabajadores de la sede central del

Código de Comp. (c)	Descripción de los Objetivos de Desarrollo (d)	Indicadores Cuantitativos (e)	Impacto Esperado (f)	Beneficiarios / Víctimas (g)
		Salud en el Trabajo.	de los planes de la entidad, mejor control de las enfermedades ocupacionales.	Ministerio de Cultura.
03	Contar con un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo para que el personal disminuya los riesgos de accidentes laborales.	100% de los trabajadores capacitados en temas de SST de acuerdo a las actividades específicas que realizan.	Personal de trabajo capacitado y responsable de las acciones para disminución de riesgos laborales y mejor control de las enfermedades ocupacionales	Todos los trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura.
04	Contar con un adecuado diagnóstico de SST mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.	100% de las actividades laborales identificadas y evaluadas.	Mejores condiciones de trabajo.	Todos los trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.9)

### Tabla 15

#### *Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario B: Actividades y Recursos.*

Código (a)	Descripción de la actividad (b)	Total S/ (c)	Unidad Administrativa responsable (d)
0101	Evaluar la propuesta de instrumento de registro de incidencias ocupacionales.		Oficina General de Recursos Humanos.
0102	Comentario y observaciones de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos.
0103	Levantamiento de observaciones.		Oficina General de Recursos Humanos.
0104	Aprobación de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos y Secretaría general.
0105	Ejecución de propuesta.	24,000.00	Oficina General de Recursos Humanos.
0201	Evaluar la propuesta del Plan de SST.		Oficina General de Recursos Humanos.
0202	Comentario y observaciones de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos.
0203	Levantamiento de observaciones.		Oficina General de Recursos Humanos.

Código (a)	Descripción de la actividad (b)	Total S/ (c)	Unidad Administrativa responsable (d)
0204	Aprobación de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos y Secretaría general.
0205	Ejecución de propuesta.	24,000.00	Oficina General de Recursos Humanos.
0301	Evaluar la propuesta del plan de capacitación de SST.		Oficina General de Recursos Humanos.
0302	Comentario y observaciones de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos.
0303	Levantamiento de observaciones.		Oficina General de Recursos Humanos.
0304	Aprobación de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos y Secretaría general.
0305	Ejecución de propuesta	24,000.00	Oficina General de Recursos Humanos.
0401	Evaluar la propuesta de diagnóstico de SST mediante el IPER		Oficina General de Recursos Humanos.
0402	Comentario y observaciones de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos.
0403	Levantamiento de observaciones.		Oficina General de Recursos Humanos.
0404	Aprobación de propuesta.		Oficina General de Recursos Humanos y Secretaría general.
0405	Ejecución de propuesta.	24,000.00	Oficina General de Recursos Humanos.
Totales		96,000.00	Oficina General de Recursos Humanos.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.12)

**Tabla 16**

*Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI). Formulario C: Tareas.*

Código de Comp. (a)	Descripción de tarea (b)	Producto de las tareas (fecha) (c)	Ejecutora de las tareas (d)	X_(e)	Observaciones
010500 1	Elaboración de TDR para contratar los servicios de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Término de referencia revisado por la oficina de abastecimiento. Para el 15/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina de Abastecimiento.		
010500 2	Convocatoria a	Convocatoria a	Operadores logísticos de la		

Código de Comp. (a)	Descripción de tarea (b)	Producto de las tareas (fecha) (c)	Ejecutora de las tareas (d)	X_(e)	Observaciones
	profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	especialistas a través la oficina OGRH 31/03/2022.	oficina la OGRH.		
010500 3	Evaluación de los perfiles de los postulantes.	Evaluación de conocimiento y entrevista personal de los postulantes y firma de contrato Para el 02/05/2022.	Evaluación de postulantes a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
010500 4	Ejecución del servicio y revisión de los productos de los especialistas.	Seguimiento del plan de trabajo de los especialistas. Para el 23/05/2022.	Seguimiento a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
020500 1	Elaboración de TDR para contratar los servicios de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Término de referencia revisado por la oficina de abastecimiento. Para el 15/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina de Abastecimiento.		
020500 2	Convocatoria a profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Convocatoria a especialistas a través la oficina OGRH 31/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina la OGRH.		
020500 3	Evaluación de los perfiles de los postulantes.	Evaluación de conocimiento y entrevista personal de los postulantes y firma de contrato Para el 02/05/2022.	Evaluación de postulantes a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
020500 4	Ejecución del servicio y revisión de los productos de los	Seguimiento del plan de trabajo de los especialistas. Para el 23/05/2022.	Seguimiento a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		

Código de Comp. (a)	Descripción de tarea (b)	Producto de las tareas (fecha) (c)	Ejecutora de las tareas (d)	X_(e)	Observaciones
030500 1	especialistas. Elaboración de TDR para contratar los servicios de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo para la ejecución de la herramienta de incidencias.	Término de referencia revisado por la oficina de abastecimiento. Para el 15/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina de Abastecimiento.		
030500 2	Convocatoria a profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Convocatoria a especialistas a través la oficina OGRH 31/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina la OGRH.		
030500 3	Evaluación de los perfiles de los postulantes.	Evaluación de conocimiento y entrevista personal de los postulantes y firma de contrato Para el 02/05/2022.	Evaluación de postulantes a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
030500 4	Ejecución del servicio y revisión de los productos de los especialistas.	Seguimiento del plan de trabajo de los especialistas. Para el 23/05/2022.	Seguimiento a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
040500 1	Elaboración de TDR para contratar los servicios de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo para la	Término de referencia revisado por la oficina de abastecimiento. Para el 15/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina de Abastecimiento.		

Código de Comp. (a)	Descripción de tarea (b)	Producto de las tareas (fecha) (c)	Ejecutora de las tareas (d)	X_(e)	Observaciones
040500 2	ejecución de la herramienta de incidencias. Convocatoria a profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Convocatoria a especialistas a través la oficina OGRH 31/03/2022.	Operadores logísticos de la oficina la OGRH.		
040500 3	Evaluación de los perfiles de los postulantes.	Evaluación de conocimiento y entrevista personal de los postulantes y firma de contrato Para el 02/05/2022.	Evaluación de postulantes a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		
040500 4	Ejecución del servicio y revisión de los productos de los especialistas s.	Seguimiento del plan de trabajo de los especialistas. Para el 23/05/2022.	Seguimiento a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.		

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.16)

### Tabla 17

*Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidad Institucional (SADCI)Formulario Diii: DCI desde el punto de vista de la Reglas de Juego (ROG)*

Cód. de Tarea	Descripción de DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI (*)				
		1	2	3	4	5
105001	Una función relativa a escribir TDR para la contratación de los servicios de un especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo no existe en el Ministerio de Cultura. Otra función relacionada con este tipo de contratación es mediante sistema de contrato permanente que requiere habilitación presupuestal al MEF.		X			
105002	De acuerdo al presupuesto solicitado la convocatoria es mediante convocatoria de personal por el portal institucional.				X	

Cód. de Tarea	Descripción de DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI (*)				
		1	2	3	4	5
105003	Otro tipo de contratación no existe. La evaluación de conocimientos y entrevista personal de los postulantes será realizada por la Oficina General de Recursos Humanos. Otra área que realice la evaluación no existe en la institución.				X	
105004	La supervisión del contrato del personal que realizará el servicio estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. Otra oficina que realice la supervisión no existe.				X	
205001	Una función relativa a escribir TDR para la contratación de los servicios de un especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo no existe en el Ministerio de Cultura. Otra función relacionada con este tipo de contratación es mediante sistema de contrato permanente que requiere habilitación presupuestal al MEF.		X			
205002	De acuerdo al presupuesto solicitado la convocatoria es mediante convocatoria de personal por el portal institucional.			X		
205003	Otro tipo de contratación no existe. La evaluación de conocimientos y entrevista personal de los postulantes será realizada por la Oficina General de Recursos Humanos. Otra área que realice la evaluación no existe en la institución.				X	
205004	La supervisión del contrato del personal que realizará el servicio estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. Otra oficina que realice la supervisión no existe.				X	
305001	Una función relativa a escribir TDR para la contratación de los servicios de un especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo no existe en el Ministerio de Cultura. Otra función relacionada con este tipo de contratación es mediante sistema de contrato permanente que requiere habilitación presupuestal al MEF.		X			
305002	De acuerdo al presupuesto solicitado la convocatoria es mediante convocatoria de personal por el portal institucional.			X		
305003	Otro tipo de contratación no existe. La evaluación de conocimientos y entrevista personal de los postulantes será realizada por la Oficina General de Recursos Humanos. Otra área que realice la evaluación no existe en la institución.				X	
305004	La supervisión del contrato del personal que realizará el servicio estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. Otra oficina que realice la supervisión no existe.				X	
405001	Una función relativa a escribir TDR para la contratación de los servicios de un especialista de		X			

Cód. de Tarea	Descripción de DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI (*)				
		1	2	3	4	5
405002	Seguridad y Salud en el Trabajo no existe en el Ministerio de Cultura. Otra función relacionada con este tipo de contratación es mediante sistema de contrato permanente que requiere habilitación presupuestal al MEF. De acuerdo al presupuesto solicitado la convocatoria es mediante convocatoria de personal por el portal institucional. Otro tipo de contratación no existe.			X		
405003	La evaluación de conocimientos y entrevista personal de los postulantes será realizada por la Oficina General de Recursos Humanos. Otra área que realice la evaluación no existe en la institución.				X	
405004	La supervisión del contrato del personal que realizará el servicio estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. Otra oficina que realice la supervisión no existe.				X	

(\*) 1 significa que de ninguna manera la tarea puede ser implementada debido al DCI identificado; 2 significa que el DCI hace casi imposible ejecutar la tarea; 3 es punto medio de la gravedad del déficit; 4 significa que es posible ejecutar la tarea casi sin dificultad; y 5 significa que no se ha identificado ningún DCI.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.29)

**Tabla 18**

*Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidad Institucional (SADCI). Formulario Div: DCI desde el punto de vista de la Política del Personal y Sistema de Remuneración (PPR)*

Cód. de Tarea	Descripción de DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI (*)				
		1	2	3	4	5
0105001 al 0105004	El personal de planta que cuenta el Ministerio de Cultura permite cumplir con todas las tareas.				X	
0205001 al 0205004	El personal de planta que cuenta el Ministerio de Cultura permite cumplir con todas las tareas.				X	
0305001 al 0305004	El personal de planta que cuenta el Ministerio de Cultura permite cumplir con todas las tareas.				X	
04105001 al 0405004	El personal de planta que cuenta el Ministerio de Cultura permite cumplir con todas las tareas.				X	

(\*) 1 significa que de ninguna manera la tarea puede ser implementada debido al DCI identificado; 2 significa que el DCI hace casi imposible ejecutar la tarea; 3 es punto medio de la gravedad del déficit; 4 significa que es posible ejecutar la tarea casi sin dificultad; y 5 significa que no se ha identificado ningún DCI.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.32)

**Tabla 19**

*Sistema de Análisis y Desarrollo de las Capacidades Institucionales (SADCI). Formulario Dv: DCI relacionado con Habilidades Individuales.*

Cód. de Tarea	Número y categoría de Empleados (a) (*)							Descripción de los Déficit de Habilidades Individuales (b)			Gravedad del Déficit de Habilidades Individuales (C) (**)				
	A	B	C	D	E	F	G	Información (d)	Conocimiento (e)	Know – How (f)	1	2	3	4	5
105001	1														X
105002	1														X
105003	1														X
105004	1														X
205001	1														X
205002	1														X
205003	1														X
205004	1														X
305001	1														X
305002	1														X
305003	1														X
305004	1														X
405001	1														X
405002	1														X
405003	1														X
405004	1														X

(\*) A representa todo tipo de ejecutivos, incluyendo miembros del plantel de personal que supervisan a otros en cualquier nivel. B es para profesionales sin responsabilidades directivas. C es para los técnicos. D es para los no profesionales o personal técnico incluyendo administrativos. E es para los beneficiarios, jefes de familias y F para beneficiarios miembros de la familia. Finalmente, G pueden ser las víctimas de los productos del proyecto

(\*\*) 1 significa que la entidad tiene una falta absoluta de habilidad correspondiente para ejecutar esta tarea; 2 indica que el ejecutor de tarea que ocupa una posición a la cual corresponde la tarea, no la puede ejecutar porque la especialidad requerida no está presente ni en sus antecedentes académicos ni en su experiencia profesional; 3 es el grado medio para indicar que el ejecutor demuestra un déficit de habilidades que podría impedir la obtención de la calidad requerida en la ejecución de la tarea y en el producto final; 4 los déficit de habilidad han sido identificados, pero no son muchos, y el impacto en la ejecución de la tarea será leve. Se logrará el producto, pero no al nivel de eficiencia esperado; 5 no se ha identificado déficit de capacidad alguno para la ejecución de la tarea designada. Se espera que tales ejecutores presenten exactamente y a tiempo.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al manual de procedimientos (Tobelem, 1992, p.35)

### 6.1.2. Metodología MACTOR:

La aplicación de la metodología permite resumir de manera sencilla la posición de los involucrados previamente identificados y definidos de acuerdo a los objetivos de la investigación, por tanto, desde la tabla 20 al 23 se detalla el método de análisis de juego de actores.

#### A. Actores involucrados.

En la tabla 20, se desarrolla la identificación de cada uno de los involucrados para posteriormente ser confrontados entre ellos y respecto de los productos propuestos para lograr los objetivos de la investigación. Cabe indicar que la metodología se aplicó para determinar los posibles conflictos que podrían existir en la aplicación del proyecto y poder determinar los planes de acción para corregir las deficiencias.

**Tabla 20**

*Identificación de actores.*

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
Despacho Ministerial.	DM	A cargo del ministro, quien es la más alta autoridad política del Sector Cultura. Titular del Pliego presupuestal y representa al ministerio.
Despacho Viceministerio de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales.	VMPCIC	Autoridad inmediata al Ministro de Cultura en materia de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales, los que incluyen a los patrimonios arqueológicos y monumentales, inmaterial, paleontológico y el fomento cultural. El viceministerio supervisa y coordina el desarrollo de los proyectos en su ámbito de competencia.
Despacho Viceministerio de Interculturalidad.	VMI	Autoridad inmediata al Ministro de Cultura en materia de interculturalidad e inclusión de pueblos indígenas u organismos y población afroperuana. Es el órgano técnico en materia indígena de acuerdo a la Ley 29785.
Secretaría General.	SG	Máxima autoridad administrativa del Ministerio asiste y asesora al Ministro en los sistemas de administración del Ministerio de Cultura y en las demás materias de administración interna de la entidad. Ejerce la representación legal

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.	OCII	del Ministerio y puede asumir por delegación expresa del Ministro. Unidad orgánica dependiente de SG encargada de las acciones de comunicación, difusión, posicionamiento institucional, protocolo y relaciones públicas del Ministerio.
Oficina de Defensa Nacional.	ODN	Unidad orgánica dependiente de SG encargada de planificar, programar, ejecutar y supervisar las acciones de seguridad y defensa nacional, coordinando para ello con los entes rectores de los sistemas de gestión de desastres y de inteligencia y de defensa y de seguridad nacional.
Oficina de Atención al Ciudadano y gestión Documentaria.	OACGD	Unidad orgánica dependiente de la SG encargada de centralizar, custodiar y conservar la documentación del Ministerio, así como brindar información y orientación a ciudadanos y persona jurídicas sobre los servicios del Ministerio.
Órgano de Control Institucional.	OCI	Encargado de ejecutar el Control Gubernamental en la entidad, según sus planes anuales, así como de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República. Encargado de ejercer la defensa jurídica de los intereses de Ministerio de Cultura, proyectos especiales, programas, unidades ejecutoras y organismos públicos adscritos conforme a la Constitución Política y las normas de Defensa Judicial del Estado.
Procuraduría Pública.	PP	Encargado de ejecutar el Control Gubernamental en la entidad, según sus planes anuales, así como de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República. Encargado de ejercer la defensa jurídica de los intereses de Ministerio de Cultura, proyectos especiales, programas, unidades ejecutoras y organismos públicos adscritos conforme a la Constitución Política y las normas de Defensa Judicial del Estado.
Oficina General de Asesoría Jurídica.	OGAJ	Órgano de administración interna encargado de asesorar y emitir opinión en asuntos de carácter jurídico a la Alta Dirección, depende de SG.
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.	OGPP	Órgano administrativo interno responsable de asesorar a la Alta Dirección y a los órganos y unidades orgánicas del Ministerio en materia de planeamiento institucional, presupuesto, desarrollo organizacional y modernización de la gestión institucional, de la gestión de proyectos, programas de inversiones y cooperación internacional.
Oficina General de Administración.	OGA	Órgano de administración interna, encargada de gestionar los recursos financieros y logísticos para asegurar una eficiente y eficaz gestión institucional del Ministerio de Cultura, incluyendo a sus órganos, unidades orgánicas, órganos desconcentrados y programas y proyectos adscritos. Tiene a su cargo organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
Oficina de Contabilidad.	OC	evaluar la correcta aplicación de los sistemas administrativos del personal de Abastecimiento, Tesorería y Contabilidad, del control Patrimonial, de las infraestructura y mantenimiento y la ejecución coactiva. Depende de SG. Encargada de ejecutar los procesos correspondientes al Sistema Nacional de Contabilidad. Tiene a su cargo el registro y la interacción de la información financiera, emite los estados financieros y presupuestarios del pliego.
Oficina de Tesorería.	OT	Encargada de programar, gestionar y ejecutar los recursos financieros, conforme a las normas y principios vigentes del Sistema Nacional de Tesorería.
Oficina de Abastecimiento.	OAB	Encargada de programar, coordinar, ejecutar y controlar las contrataciones de bienes, servicios y obras de la Sede central del Ministerio de Cultura conforme a las normas y principios vigentes de Sistema Nacional de Abastecimiento y el registro y mantenimiento de los bienes patrimoniales del Ministerio.
Oficina de Operaciones y Mantenimiento.	OPM	Encargada de coordinar los servicios de mantenimiento de locales, unidades de transporte y equipos del Ministerio.
Oficina de Ejecución Coactiva.	OEC	Encargada de hacer efectivas las sanciones de multas y/o obligaciones de hacer.
Oficina General de Recursos Humanos.	OGRH	Órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos del Ministerio con la finalidad de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades. Depende de SG.
Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones.	OGETIC	Órgano de apoyo responsable de brindar servicios de procesamiento y transmisión de la información, así como del soporte de la gestión del conocimiento, mediante la implementación de plataformas tecnológicas modernas y acorde con las exigencias institucionales, garantizando su disponibilidad, seguridad y confiabilidad. Depende de SG.
Dirección General de Patrimonio Cultural.	DGPC	Órgano de línea encargado de diseñar, proponer y conducir la ejecución de las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos para una adecuada gestión, registro, inventario, inventario, investigación, conservación, presentación, puesta en uso social, promoción y difusión del patrimonio

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble.	DGPAI	<p>cultural, con excepción del patrimonio mueble y patrimonio arqueológico inmueble, para promover el fortalecimiento de la identidad cultural del país. depende del VMPCIC. Para el cumplimiento de sus funciones cuenta con las siguientes direcciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Patrimonio Histórico Inmueble.</li> <li>- Dirección de Patrimonio Inmaterial.</li> <li>- Dirección de Sitios del Patrimonio Mundial</li> <li>- Dirección de Paisaje Cultural.</li> </ul> <p>Unidad orgánica que tiene a su cargo la ejecución de los aspectos técnicos y normas de la gestión, conservación y protección del Patrimonio Arqueológico en el país y de la formulación y propuesta de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias y normas, así como la ejecución y promoción de acciones de registro, investigación, conservación, presentación, puesta en valor y uso social, así como la difusión del patrimonio arqueológico inmueble. Depende de VMPCIC, para cumplimiento de sus funciones cuenta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Gestión de Monumentos</li> <li>- Dirección de Catastro y Saneamiento Físico legal</li> <li>- Dirección de Calificaciones de Intervenciones Arqueológicas</li> <li>- Dirección de Certificaciones</li> </ul>
Dirección General de Museos.	DGM	<p>Órgano de línea que tiene a su cargo la formulación de políticas y normas en materia de museos, así como la gestión de museos y la protección, conservación, difusión los bienes muebles integrantes del Patrimonio Cultural de la Nación. Depende de VMPCIC, para el cumplimiento de sus funciones cuenta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Investigación y Planificación Museológica</li> <li>- Dirección de Evaluaciones y Servicios Técnicos</li> <li>- Dirección de Gestión, Registro y Catalogación de Bienes Culturales Muebles</li> </ul>
Dirección General de Defensa del Patrimonio.	DGDP	<p>Órgano de línea que tiene a su cargo la protección, defensa, recuperación, repatriación, vigilancia y custodia de los bienes integrantes pertenecientes al patrimonio cultural de la Nación. Depende de VMPCIC, para el cumplimiento de es funciones cuenta con;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Control y Supervisión</li> </ul>

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
Dirección General de Industrias Culturales y Artes.	DGIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Recuperaciones</li> <li>- Dirección de Participación Ciudadana.</li> </ul> <p>Órgano de línea que tiene a su cargo formular, coordinar, ejecutar y supervisar las políticas, estrategias y acciones orientadas a estimular la creación artística y fomentar la actividad artística en los más diversos campos , así como promover la productividad y competitividad de las industrias que están directamente vinculadas con la creación artística, la producción audiovisual, editorial, fonográfica y de los nuevos medios, así como la distribución de bienes y servicios culturales y que están usualmente protegidas por derecho de autor. depende de VMPCIC, para el cumplimiento de sus funciones cuenta con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección Audiovisual y los Nuevos Medios</li> <li>- Dirección del Libro y la Lectura</li> <li>- Dirección de Artes</li> <li>- Dirección de Elencos Nacionales</li> </ul> <p>Órgano de línea encargado del diseño y la ejecución de políticas integrales de interculturalidad, de defensa, protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas y población afroperuana, promoviendo la pluralidad étnica y cultural, constituyendo una ciudadanía intercultural y combatiendo la discriminación étnico-racial. Depende de VMI, para el cumplimiento de sus funciones cuenta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Políticas Indígenas</li> <li>- Dirección de Políticas para la Población Afroperuana</li> <li>- Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial</li> </ul> <p>Órgano de línea de ámbito nacional encargado de promover coordinar, evaluar y supervisar con la Alta Dirección del Ministerio y demás órganos del Ministerio la política nacional y las normas de alcance nacional en materia relacionadas con la implementación del derecho de la consulta previa, con la protección, el desarrollo y la promoción de las lenguas indígenas del país y con la población indígena en situación de aislamiento y contacto inicial. depende del VMI, para el cumplimiento de sus funciones cuenta con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Consulta Previa.</li> <li>- Dirección de Lenguas Indígenas.</li> <li>- Dirección de PIACI.</li> </ul>
Dirección General de Ciudadanía Intercultural.	DGCI	
Dirección General de Derechos de los Pueblos Indígenas.	DGDPI	

Titulo Largo	Titulo Corto	Descripción
UNIDAD EJECUTORA 008.	UE008	La UE 008-Proyectos Especiales del Pliego 003 Ministerio de Cultura busca gestionar eficientemente los Proyectos de Inversión Pública por encargo del Ministerio de Cultura formulando, evaluando y ejecutando de manera eficaz y eficiente el desarrollo de las acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos , promoviendo el Desarrollo sostenible.
PROYECTO QHAPAQ ÑAN.	QPÑ	Recuperar y preservar la red de caminos y sitios relacionados al Qhapaq Ñan, dando a conocer su gran importancia como obra económica, social, cultural y de vinculación con los diversos pueblos del espacio andino prehispánico.

Fuente: Elaboración propia

B. Influencia de actor a actor:

La tabla 21, presenta una matriz que muestra la influencia que existe entre cada uno de los actores respecto de los ellos mismos. A cada uno se plantea la pregunta “¿Existe una relación de influencia entre actor y actor?”. Las respuestas se interpretaron considerando que 0 = Sin influencia; 1= débil; 2= media; 3= fuerte y P= potencia

**Tabla 21**

*Identificación de actores.*

	DM	VMPCIC	VMI	SG	OCI	ODN	OACGD	OCI	PP	OGAJ	OGPP	OGA	OC	OT	OAB	OPM	OEC	OGRH	OGETIC	DGPC	DGPAI	DGM	DGDP	DGI	DGCI	DGDP	UE008	QPN
DM	0	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
VMPCIC	3	0	2	2	2	0	2	2	2	3	3	2	0	0	0	0	0	2	1	3	3	3	3	3	0	0	1	2
VMI	3	2	0	2	2	0	2	2	2	3	2	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3	3	1	1
SG	3	3	3	0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	3	2
OCII	3	3	3	2	0	1	2	2	1	1	1	2	0	0	2	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ODN	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OACGD	2	2	2	3	2	0	0	2	1	2	2	2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
OCI	2	2	2	3	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PP	2	2	2	3	0	0	1	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OGAJ	3	3	3	3	0	0	0	2	1	0	3	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
OGPP	2	2	2	2	0	0	1	2	0	3	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OGA	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	0	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
OC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	3	3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0	3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OAB	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	3	3	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	3	3	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OEC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OGRH	1	2	2	3	1	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OGETIC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DGPC	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	3	3	0	0	0	0
DGPAI	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	3	3	3	0	0	0	1
DGM	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	0	3	3	0	0	0	0

DGDP	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	0	3	0	0	0	0
DGIA	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	3	0	0	0	0	0
DGCI	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0
DGDPI	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0
UE008	0	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QPÑ	1	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

C. Actores por producto.

En el presente punto se evalúa el impacto positivo (+) o negativo (-) sobre cada producto planteado en la investigación, para la codificación de los productos se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 22**

*Identificación de productos*

Titulo Corto.	Descripción de Producto.
P1	Formato de registro de incidencias ocupacionales democrático tomando como base el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
P2	Plan y programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
P3	Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.
P4	Instructivo para el diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.

Fuente: Elaboración propia.

Para la elaboración de la tabla 23, se estableció los factores de (+1) para la aceptación del producto y (-1) en desacuerdo en la determinación de la actitud de cada actor respecto de los productos.

**Tabla 23**

*Matriz de actores por producto.*

	P1	P2	P3	P4
DM	+1	+1	+1	+1
VMPCIC	+1	+1	+1	+1
VMI	+1	+1	+1	+1
SG	+1	+1	+1	+1
OCII	+1	+1	+1	+1
ODN	+1	+1	+1	+1
OACGD	+1	+1	+1	+1
OCI	+1	+1	+1	+1
PP	+1	+1	+1	+1
OGAJ	+1	+1	+1	+1
OGPP	+1	+1	+1	+1
OGA	+1	+1	+1	+1
OC	+1	+1	+1	+1
OT	+1	+1	+1	+1
OAB	+1	+1	+1	+1
OPM	+1	+1	+1	+1

OEC	+1	+1	+1	+1
OGRH	+1	+1	+1	+1
OGETIC	+1	+1	+1	+1
DGPC	+1	+1	+1	+1
DGPAI	+1	+1	+1	+1
DGM	+1	+1	+1	+1
DGDP	+1	+1	+1	+1
DGIA	+1	+1	+1	+1
DGCI	+1	+1	+1	+1
DGDPI	+1	+1	+1	+1
UE008	+1	+1	+1	+1
QPÑ	+1	+1	+1	+1
Acuerdos	28	28	28	28
Desacuerdos	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Realizado el análisis de acuerdo con la metodología SADCI y MACTOR se puede establecer que el proyecto planteado es factible para su aplicación a mediano plazo, y también es factible económicamente.

## Capítulo VII

### Seguimiento y Evaluación.

#### 7.1. Seguimiento.

Para el presente capítulo se tomó como referencia la guía para el seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN. Esta guía permite establecer el seguimiento y alertas previas sobre los avances en el cumplimiento de los logros esperados y sus resultados. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2021).

Para la evaluación se desarrolló un análisis explicativo de los objetivos de los tiempos para la ejecución de los productos propuestos.

#### 7.2. Identificación de indicadores.

Para la identificación de indicadores se tomó como referencia la guía de elaboración de indicadores de CEPLAN. En las tablas 24 al 27 se presentan las fichas técnicas de los indicadores de acuerdo a cada objetivo de la presente investigación.

**Tabla 24**

*Ficha técnica del indicador 1.*

Objetivo prioritario.	Proponer una herramienta de registro de incidencias ocupacionales.
Nombre del indicador.	Porcentaje de trabajadores que hacen uso de la herramienta de registro.
Justificación.	Mide la cantidad de trabajadores que emplea la herramienta de registro de incidencias ocupacionales a fin de tener actualizada la base de datos del Ministerio de Cultura.
Responsable del indicador.	Oficina General de Recursos Humanos.
Limitaciones para la medición del indicador.	La herramienta de registro no considera las actividades de los trabajadores que vienen de provincia por comisión de servicio.
Método de cálculo.	Formula de indicador: $N/D \times 100$ N=Total de trabajadores que hacen uso de la herramienta de registro; D= total de trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura.
Sentido esperado	Ascendente.
Supuesto.	No existe restricciones para el uso de la herramienta de registro.

Objetivo prioritario.	Proponer una herramienta de registro de incidencias ocupacionales.								
Fuente y base de datos.	Elaboración propia del Ministerio de Cultura.								
	Línea base	Logros esperados.							
		2022				2023			
Año	2021	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valor	0	Implementación				25	25	25	25

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia Guía para la elaboración de indicadores CEPLAN.

## Tabla 25

### Ficha técnica del indicador 2.

Objetivo prioritario.	Proponer un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducción de incidentes ocupacionales.								
Nombre del indicador.	Tasa de variación de incidentes ocupacionales.								
Justificación.	Mide y controla el funcionamiento de la sede central del Ministerio de Cultura en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.								
Responsable del indicador.	Oficina General de Recursos Humanos.								
Limitaciones para la medición del indicador.	El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo no considera los eventos culturales externos.								
Método de cálculo.	Formula de indicador: $N t/N (t-1) \times 100$ N=Total de trabajadores; t= total de trabajadores con incidentes ocupacionales en la sede central del Ministerio de Cultura.								
Sentido esperado.	Descendente.								
Supuesto	No existe restricciones para el uso del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.								
Fuente y base de datos.	Elaboración propia del Ministerio de Cultura.								
	Línea base.	Logros esperados.							
		2022				2023			
Año.	2021	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valor.	X	Implementación				X-1	X-2	X-3	X-4

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia Guía para la elaboración de indicadores CEPLAN.

## Tabla 26

### Ficha técnica del indicador 3.

Objetivo prioritario.	Proponer un Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.							
Nombre del indicador.	Porcentaje de trabajadores capacitados.							
Justificación.	Mide la cantidad de trabajadores que se capacitaran en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de reducir los incidentes ocupacionales y controlar las enfermedades ocupacionales.							
Responsable del indicador.	Oficina General de Recursos Humanos.							

Objetivo prioritario.	Proponer un Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.								
Limitaciones para la medición del indicador.	El Plan de capacitación no considera a los visitantes y administrados.								
Método de cálculo.	Formula de indicador: $N/D \times 100$ N=Total de trabajadores que hacen uso de la herramienta de registro; D= total de trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura.								
Sentido esperado.	Ascendente.								
Supuesto.	No existe restricciones para el uso de la herramienta de registro.								
Fuente y base de datos	Elaboración propia del Ministerio de Cultura.								
	Línea base		Logros esperados.						
			2022				2023		
Año.	2021	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valor.	0	Implementación				25	25	25	25

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia Guía para la elaboración de indicadores CEPLAN.

**Tabla 27**

*Ficha técnica del indicador 4.*

Objetivo prioritario.	Elaboración del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos – IPER.								
Nombre del indicador.	Porcentaje de peligros identificados para los trabajadores del Ministerio de Cultura.								
Justificación.	Mide la cantidad de trabajadores que se capacitarán en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de reducir los incidentes ocupacionales y controlar las enfermedades ocupacionales.								
Responsable del indicador.	Oficina General de Recursos Humanos.								
Limitaciones para la medición del indicador.	El diagnóstico no considera a los visitantes y administrados.								
Método de cálculo.	Formula de indicador: $N/D \times 100$ . N=Total de peligros identificados de acuerdo a las actividades de las direcciones de línea; D= total de peligros establecidos por el MTPE.								
Sentido esperado.	Ascendente.								
Supuesto.	No existe restricciones para el uso de la herramienta de registro.								
Fuente y base de datos.	Elaboración propia del Ministerio de Cultura.								
	Línea base		Logros esperados.						
			2022				2023		
Año.	2021	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valor.	0	Implementación.				25	25	25	25

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia Guía para la elaboración de indicadores CEPLAN.

### 7.3. Seguimiento de indicadores.

Para el seguimiento de los 4 indicadores establecidos se empleará un calendario anual por el periodo de 2 años. El primer año se realizará la revisión del producto por parte de la entidad, se emitirá opiniones y observaciones las cuales serán levantadas hasta el tercer trimestre y en el último trimestre del primer año se aprobará y difundirá en la entidad. En el segundo año se ejecutará cada uno de los productos, y de acuerdo a los indicadores se podrá hacer el seguimiento de forma trimestral. En la tabla 28, se describe el cuadro de seguimiento y los porcentajes de avance esperado por cada indicador.

**Tabla 28**

*Cuadro seguimiento.*

N <sup>o</sup>	Indicador.	Acciones.	Primer año				Segundo año			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Porcentaje de trabajadores que hacen uso de la herramienta de registro.	Revisión, comentario – observaciones, levantamiento de observaciones y aprobación.	25 %	25 %	25 %	25 %				
		Ejecución.					25 %	25 %	25 %	25 %
2	Número de incidentes ocupacionales.	Revisión, comentario – observaciones, levantamiento de observaciones y aprobación.	25 %	25 %	25 %	25 %				
		Ejecución					-40	-30	-20	-10
3	Porcentaje de trabajadores capacitados.	Revisión, comentario – observaciones, levantamiento de observaciones y aprobación.	25 %	25 %	25 %	25 %				
		Ejecución.					25 %	25 %	25 %	25 %
4	Numero de peligros identificados	Revisión, comentario – observaciones	25 %	25 %	25 %	25 %				

N°	Indicador.	Acciones.	Primer año				Segundo año			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		s, levantamiento de observaciones y aprobación.								
		Ejecución.					25 %	25 %	25 %	25 %

Fuente: Elaboración propia.

#### 7.4. Evaluación.

Esta etapa se desarrollará de acuerdo a lo establecido en la Guía para el seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN – CEPLAN, será una evaluación integral de análisis de los objetivos, determinará el cumplimiento y revisará los logros esperados, se podrá desarrollar una retroalimentación para mejorar las acciones emprendidas.

La evaluación que se realizará a los indicadores propuesto, es la evaluación de los resultados; esta evaluación será a partir del segundo año, en el que se implementará los 4 productos propuestos. Se contrastará la información recopilada de forma trimestral a fin de identificar los factores que construyen o dificultan la implementación de los objetivos establecidos en la investigación.

**Tabla 29**

*Cuadro Evaluación*

N°	Indicador.	Acciones.	Primer año.				Segundo año.				3° año
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Porcentaje de trabajadores que hacen uso de la herramienta de registro.	Previas a la implementación.									
		Ejecución.									
2	Número de incidentes ocupacionales.	Previas a la implementación.									
		Ejecución.									
3	Porcentaje de trabajadores capacitados.	Previas a la implementación.									
		Ejecución.									

N°	Indicador.	Acciones.	Primer año.				Segundo año.				3° año
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
4	Numero de peligros identificados.	Evaluación.									
		Previas a la implementación.									
		Ejecución.									
		Evaluación.									

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 29, se propone los períodos en los que se desarrollarán las evaluaciones a los indicadores establecidos de acuerdo a los objetivos propuestos. Esta evaluación debe ser plasmada en un informe elaborado por el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, considerando las pautas de la Guía para el seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes del SINAPLA – CEPLAN. El informe debe contener como mínimo un resumen ejecutivo indicando el período a evaluar, síntesis del cumplimiento de las metas del período a evaluar, análisis de los actores de los 4 indicadores, balance de las acciones realizadas, identificación de nuevos actores que puedan promover los logros, análisis de las acciones estratégicas sobre el cumplimiento de los logros esperados, identificación y mitigación de los factores que dificultaron el cumplimiento de las metas programadas, medidas para la mejora continua, conclusiones y recomendaciones.

## Conclusiones

PRIMERA: El proyecto de investigación Evaluación y propuesta de implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura – Lima, en el marco de la Ley 29783 contribuirá en la implementación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, mejorando el sistema administrativo de gestión de recursos Humanos.

SEGUNDA: La sede central del Ministerio de Cultura cuenta con limitado personal para llevar un adecuado registro de incidencias, es por ello que se propone una herramienta de registro tomando como base el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que contribuya a mejorar la identificación de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo. La herramienta propuesta considera en su implementación a las direcciones generales y direcciones de línea, quienes son las conocedoras del desenvolvimiento laboral del personal, y serán las más adecuadas para llevar un apropiado registro de la herramienta propuesta en esta investigación. Con el tiempo disminuirá la carga laboral al escaso personal que supervisa la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OGRH y contribuirá a la integración organizacional.

TERCERA: El Ministerio de Cultura actualmente cuenta con un reglamento interno de Seguridad y Salud en el trabajo elaborado en el año 2014 y aprobado en el año 2016; ante esta desactualización documentaria se propone un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitirá actualizar las normativas vigentes, prevenir los riesgos y enfermedades ocupacionales, identificar los peligros, tener medidas de control para evitar accidentes. El plan propuesto contribuirá con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores del Ministerio de Cultura, permitiendo optimizar la eficiencia laboral, alcanzar el logro de metas y objetivos de la entidad.

CUARTA: El Ministerio de Cultura, al no contar con documentación actualizada, no se evidenció un cronograma de capacitación; es por ello que la presente investigación propone un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo

que contribuirá a un fortalecimiento de habilidades blandas y físicas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, más aún si las capacitaciones son especializadas de acuerdo a las actividades que desarrolla cada Dirección General. Las capacitaciones en el tiempo fortalecerán las habilidades del personal para identificar los peligros y mitigar los riesgos.

QUINTA: La sede central del Ministerio de Cultura no tiene identificado adecuadamente los riesgos laborales de los colaboradores de la institución; una de las principales razones, es el limitado personal con que cuenta la Dirección General de Recursos Humanos; es por ello que se propone la elaboración de un instructivo para la elaboración del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER. Esta herramienta ayuda a la entidad en contar con una clara idea de los perfiles del personal que labora en la institución; también, contribuye con el estado al ser una memoria técnica de tipos laborales. Cabe indicar que las entidades privadas son las que tienen más desarrollada la identificación de riesgo en sus trabajadores; por tanto, las entidades públicas como el Ministerio de Cultura necesitan tener identificado los procesos de operación de riesgo de sus colaboradores.

SEXTA: Si bien la Oficina General de Recursos Humanos tiene personal limitado para ejecutar y realizar seguimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la sede central del Ministerio de Cultura cuenta con un equipo humano en la capacidad de involucrarse en la implementación de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de la ley 29783; es por ello que la presente investigación sugiere involucrar a todo el capital humano de la institución liderado por la Oficina General de Recursos Humanos dado que es la única responsable de ejecutar e implementar las normas y lineamientos distados por SERVIR en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por tanto, si bien el proyecto propone el involucramiento integral de todos los trabajadores de la sede central del Ministerio de Cultura, la Oficina General de Recursos Humanos y coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo monitoreará y centralizará toda la información que se genere a partir de la aplicación de los productos propuestos en la presente investigación.

## **Recomendaciones**

PRIMERA: Se recomienda la implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede central del Ministerio de Cultura – Lima, en el marco de la LEY 29783 y realizar un monitoreo y mejora continua para su duración en el tiempo.

SEGUNDA: El Ministerio de Cultura debe fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales, a fin de mejorar la salud de los trabajadores al momento de desarrollar sus actividades diarias.

TERCERA: Involucrar a la mayor parte del personal del Ministerio de Cultura, en especial a los directores de línea y directores generales en las capacitaciones como ponentes para una mejor integración laboral e identificación de nuevas propuestas de mejora continua.

CUARTA: El Ministerio de Cultura debe realizar convenios interinstitucionales para intercambio de experiencias, fortalecimiento de conocimientos e integración a nivel del personal que labora en el Estado.

QUINTA: La oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura debe realizar actividades motivacionales entre las diferentes oficinas de la institución en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de fortalecer la integración laboral, reconocimiento de riesgos, y prevención de las enfermedades ocupacionales.

## Referencias Bibliográficas

- Torres Tovar, M., & Luna Garcia, J. (2008). *Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo*. Colombia.
- Accidentes, C. (08 de 12 de 2019). <http://www.ceroaccidentes.pe/cero-accidentes/>.  
Obtenido de <http://www.ceroaccidentes.pe/politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-entender-por-esta-directiva/>
- Álvarez Torres, S. H. (20 de 04 de 2018). *La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Anaya, O. (2002). Operación y usos del reactor RP-10. *ALICIA*, 1.
- ANDINA, C. (23 de Setiembre de 2005). DECISIÓN 584 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO . Lima , Perú: Instituto Laboral Andino .
- andré, M. (2015). Prevención de lesiones y síntomas que presentan los músicos con instrumentos de cuerda que conforman la Orquesta Sinfónica. Ciudad de la Plata, Argentina.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (10 de noviembre de 2014). *Formalizan la aprobación de la Directiva N 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Norma para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Bande Ramudo , R., & López Mourelo, E. (Enero de 2009). Análise Económica \* 39. *Influye la edad en la incidencia y gravedad de los accidentes de trabajo? evidencia para la economía española* . España: Servizo de Publicacións da Universidade de Santiago de Compostela.
- Chanqueo Roca, J., & Cáceres Olmos De Aguilera, D. (2018). Propuesta de Programa de Seguridad y Salud Ocupacional para trabajadores con enfermedades crónicas no transmisibles en la línea de Taxibuses Centauro LTDA. Hualpén , Chile: UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA.

- CHÁVEZ TRELLES, M., MOSCOSO CHÁVEZ, C., & ORTIZ HUILCAYA, D. (Noviembre de 2013). PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ENFOQUE EN LA PREVENCIÓN, PARA LOS CENTROS ASISTENCIALES DE SALUD (CAS). Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Comisión Chilena de Energía Nuclear . (2019). *Comisión Chilena de Energía Nuclear*. Recuperado el 30 de julio de 2019, de Comisión Chilena de Energía Nuclear : [http://www.cchen.cl/?page\\_id=1649](http://www.cchen.cl/?page_id=1649)
- Comisión Nacional de Energía Atómica. (2019). *Comisión Nacional de Energía Atómica*. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de Comisión Nacional de Energía Atómica: <https://www.argentina.gob.ar/cnea/Tecnologia-nuclear/reactores-de-investigacion/ra-3>
- Comisión Nacional de Energía Atómica. (2019). *Comisión Nacional de Energía Atómica*. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de Comisión Nacional de Energía Atómica: <https://www.argentina.gob.ar/cnea/Tecnologia-nuclear/reactores-de-investigacion/ra-6>
- Comisión Permanente del Congreso de la República. (2003). *Ley de Regulación del Uso de Fuentes de Radiación Ionizante*. Perú.
- Congreso de la Republica . (16 de setiembre de 2018). DECRETO LEGISLATIVO N° 1450. Lima: El Peruano.
- Congreso de la Republica. (24 de diciembre de 2012). *Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad*. Lima, Perú: El Peruano.
- Consejo de Seguridad Nacional. (2019). *Consejo de Seguridad Nacional*. Obtenido de <https://www.csn.es/seguridad-nuclear/como-se-garantiza/mantenimiento>
- Cortés-Blanco, A., & Esteban Gómez, J. (2013). Radiofármacos de uso humano: marco legal e indicaciones clínicas autorizadas en España. *Seguridad Nuclear*, 5-15.
- Cruz, J. (2012). Buenas Prácticas en la producción de radiofármacos. *Nucleus No 52*,, 9 - 12.
- Cruz, J., Taylor, T., & Morín, J. (2017). Posibilidades del mercado de radiofármacos. Escenario cubano.
- Cuevas, A. J. (14 de 07 de 2011). Seguridad integral y gestión de residuos en arqueología de edificios históricos. Sevilla, España.

- Cultura, M. d. (2012). Lineamientos de Política Cultural 2013-2016. Lima, Perú: LucentPerú SAC,.
- Cultura, M. d. (2017). *Memoria Anual 2017*. Lima: Ministerio de Cultura.
- Dávalos, J. (abril de 2019). Comentario de las reformas laborales a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. México: Revista de la Facultad de Derecho de México.
- Díaz Flores, A. (2018). SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL HOSPITAL GOYENECHÉ. Arequipa, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA.
- Dixit, A. (2014). Radifármacos para el manejo eficaz del cáncer. *Boletín del OIEA*, 20.
- Echevarría, E. V. (Noviembre de 2016). Implementación de medidas de prevención y control de riesgo ergonómico por levantamiento de pesos y posturas forzadas en la parte operativa de un centro de distribución de alimentos. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional .
- Freemont E. Kast; James E. Rosenzweig. (1998). *Administración de las Organizaciones*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO SA.
- G. Lizarazoa, C., M. Fajardo, J., Berriola, S., & Quintana, L. (2018). Breve historia de la Salud Ocupacional en Colombia . Colombia : Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Garza Villegas, J. B., & Cortez Alejandro, D. V. (2011). El uso del método MICMAC y MACTOR análisis prospectivo en un área operativa para la búsqueda de la excelencia operativa a través del Lean Manufacturing. Mexico: InnOvaciones de Negocios.
- Gómez, M. A. (2010). Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Borradores de Economía*. Bogotá, Colombia.
- Guerrez Yopez, M. Y. (2012). Evaluación de la seguridad laboral en el complejo arqueológico de Sechín y propuesta de implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

- Hioguera Gutierrez , A. A., & Rugeles Ferreira, M. A. (Abril de 2019). Diseño de un Sistema Integrado de Gestión basado en las normas NTC: ISO 9001:2015, 14001:2015 y 45001:2018 para una empresa de construcción, interventoría y consultoría de obras civiles. Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería Industrial.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (20 de julio de 2019). *INEI*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares . (2019). Instalaciones del reactor TRIGA Mark III. *Contacto Nuclear*, 22.
- Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares. (2015). Radiofármacos y diagnóstico temprano de cáncer. *Apps Nucleares*, 2-3.
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2011). *Informe Científico Tecnológico*. Perú.
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2013). *Informe Científico Tecnológico*.
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2017). *Plan Estratégico Institucional 2017-2019*. Perú.
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2017). *Plan Operativo Institucional 2017*. Perú.
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2019). Obtenido de Instituto Peruano de Energía Nuclear: <http://www.ipen.gov.pe/index.php/productos/radioisotopos-y-radiofarmacos>
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2019). *Misión y Visión*. Obtenido de <http://www.ipen.gov.pe/index.php/ipen/mision-y-vision>
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2019). *Presentación*. Obtenido de Instituto Peruano de Energía Nuclear: <http://www.ipen.gov.pe/index.php/ipen/presentacion>
- Instituto Peruano de Energía Nuclear. (2019). *Radioisótopos y Radiofármacos*. Obtenido de <http://www.ipen.gov.pe/index.php/productos/radioisotopos-y-radiofarmacos>
- International Atomic Energy Agency. (2008). Perfil Estratégico Regional para América Latina y El Caribe (PER) 2007-2013. *Salud Humana en América Latina y el Caribe a la luz del PER*.

- INVAP. (2019). *INVAP*. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de RP-10 de Perú: <http://www.invap.com.ar/es/area-nuclear-de-invap/proyectos/reactor-rp10-de-peru.html>
- IST. (15 de 11 de 2020). Obtenido de IST TU MUTUALIDAD: <http://www.ist.cl/premio-la-gestion-seguridad-salud-trabajo-tucapel-gonzalez-garcia-2018/#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20este%20premio,de%20prevenci%C3%B3n%20en%20las%20organizaciones>
- Jaques Flores, E. R. (2017). IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA LEY N° 29783 PARA REDUCIR LOS RIESGOS DE ACCIDENTES LABORALES EN LA CLÍNICA UNIVERSITARIA, LIMA 2017. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (2004). *Administración en las Organizaciones*. McGrawHill.
- Ley N° 29783. (27 de 10 de 2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Limagris. (14 de 03 de 2019). *Limagris.com*. Obtenido de <http://www.limagris.com/fallecio-arqueologo-del-ministerio-de-cultura-trabajando-en-huacho/>
- Lleida, J. M. (1990). *Seguridad e higiene profesional. Con normas comunitarias europeas y norteamericanas*. España: PARANINFO.
- Ministerio de Cultura . (abril de 2019). Plan Operativo Institucional POI - Multianual 2020-2022 Pliego 003 Ministerio de Cultura. Lima : Oficina General de Planeamiento y Presupuesto .
- Ministerio de Cultura. (2012). Lineamientos de Política Cultural 2013-2016. 36.
- Ministerio de Cultura. (2013). Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de CULTura . Lima.
- Ministerio de Cultura. (19 de 02 de 2016). Reglamento Interno de Seguridad y Salu en el Trabajo del Ministerio de Cultura. *Rasolución de Secretaría Genral N 021-2016-SG/MC*. Lima, Lima, Perú.

Ministerio de Cultura. (mayo de 2019). *Ministerio de Cultura*. Recuperado el mayo de 2019, de <http://www.cultura.gob.pe/es/informacioninstitucional/quienessomos>

Ministerio de Energía y Minas. (2008). *Reglamento de la Ley N° 28028: Ley de Regulación del Uso de Fuentes de Radiación Ionizante*. Perú.

Ministerio de Energía y Minas. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2016-2021, Evaluación al II Semestre 2016*. Perú.

Ministerio de Energía y Minas. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016-2012*. Perú.

Ministerio de Energía y Minas. (2017). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2016-2021, Evaluación al II Semestre 2017*. Ministerio de Energía y Minas, Perú.

Ministerio de Energía y Minas. (2018). *Diagnóstico de Brechas del Sector Energía y Minas*. Perú.

Ministerio de Energía y Minas. (2019). *Diagnóstico de brechas del sector energía y minas*. Perú.

Ministerio de Salud. (Julio de 1997). Ley General de Salud, Ley Nro. 26842. Lima, Perú.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud*. Quito, Ecuador : Dirección Nacional de.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo . (2017). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias* . Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo . (8 de marzo de 2017). LEY N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima , Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (marzo de 2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (diciembre de 2019). Boletín Estadístico Mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Lima: OGETIC en coordinación con la Dirección General de Derechos Fundamentales.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (11 de 11 de 2020). Obtenido de Sitio web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social . (febrero de 2019). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Moreno, M. P. (2011). Salud Ocupacional en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2.
- MOSQUEIRA ARCE, H. (2016). DISEÑO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INDUSTRIA DE PLÁSTICOS – PROCOMSAC – EN CHICLAYO. Trujillo, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.
- Noticias, A. (01 de 04 de 2013). *Americatv*. Obtenido de <https://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/obrero-murio-tras-caer-de-un-andamio-en-el-templo-de-san-sebastian-en-cusco-n105302>
- OIT. (22 de junio de 1981). C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo . Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo 67a reunión .
- OIT. (7 de 06 de 1985). C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (3 de 6 de 2002). P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (30 de 04 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102805](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805)
- OIT. (30 de 04 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo* . Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:13816071125185:::P11200\\_INSTRUMENT\\_SORT:4](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:13816071125185:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4)
- Organismo Internacional de Energía Atómica. (10 de Junio de 2018). *Reactores de Investigación*. Recuperado el 24 de Julio de 2019, de <https://www.iaea.org/es/temas/reactores-de-investigacion>

- Organismo Internacional de Energía Atómica. (2019). *Organismo Internacional de Energía Atómica*. Obtenido de Organismo Internacional de Energía Atómica: <https://www.iaea.org/es/temas/reactores-de-investigacion>
- Organismo Internacional de Energía Atómica. (2019). *Reactores de investigación*. Obtenido de <https://www.iaea.org/es/temas/reactores-de-investigacion>
- Organismo Internacional de Energía Atómica. (6 de Febrero de 2019). *Research Reactor Database*. Recuperado el 24 de Julio de 2019, de <https://nucleus.iaea.org/RRDB/RR/ReactorSearch.aspx?rf=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 27 de junio de 2019, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Salud de los trabajadores: *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017*, 12.
- Orozco, C. A. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *EÍDOS*, 17.
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 175.
- Pedrozo, M., Giménez, G., Velásquez, G., Galván, P., & Grossling, B. (2014). Medicina Nuclear en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Asunción (IICS–UNA): Estado actual y proyecciones. 91 - 103.
- Proulx, D. (2014). Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves. En D. Proulx, *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves* (pág. 133). Lima: ProGobernabilidad.
- R. Mejía, C., M. Cárdenas, M., & Gomero-Cuadra, R. (2015). NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES AL MINISTERIO DE TRABAJO. PERÚ 2010-2014. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 32(3):526-31.
- SERVIR. (12 de noviembre de 2014). NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS. Lima : El Peruano .

- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Informe anual Estadísticas de seguridad social 2017*. Santiago de Chile.
- Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (2018). *Informe anual Estadísticas de Seguridad Social*. Santiago.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral . (2019). *Boletín Estadístico IV trimestre 2019*. Lima.
- SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL. (15 de ENERO de 2013). *LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)*. Lima, Perú.
- Tobelem, A. (1992). Sistema de Análisis y Desarrollo de Capacidad Institucional (SADCI) . Buenos Aires, Argentina: Mimeo. Obtenido de <https://docplayer.es/33839168-Sistema-de-analisis-y-desarrollo-de-la-capacidad-institucional-sadci.html>: <https://docplayer.es/login/>
- Trabajo, D. G. (2016). Programa Presupuestal N° 103 “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales” Guía informativa. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE.
- Tuesta Estrella, J. I. (2018). Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018. Tarapoto, Perú: Uiversidad Cesar Vallejo.
- V., M. A. (17 de agosto de 2018). Factores de riesgo de mayor incidencia en la salud de los estudiantes de la escuela de danza de la facultad de Bellas Artes de a Universidad de Panamá. Panamá , Panamá.
- Viancos, M. C. (2015). *Seguridad y Salud en el trabajo en Chile diagnostico y propuestas*. Chile: seguridadysalud.cl.
- Vicente, C. F. (junio de 2014). Análisis procedimental y guía metodológica para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la Arqueología Subacuática. Gran Canaria , España.

## Anexos

### Anexo 1: cuadros de entrevistas desarrolladas al personal del Ministerio de Cultura

**Cuestionario:** Realizado a un representante de cada dirección de línea.

Participante 1	
Oficina que labora:	Dirección de Patrimonio Histórico Inmueble perteneciente a la Dirección General de Patrimonio Cultural - DGPC
Cargo:	Especialista en arquitectura patrimonial.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	El trabajo en DPHI llega a ser demandante dado que realizamos evaluación de consultas a nivel nacional y la recarga laboral por la falta de personal en algunos momentos genera estrés, Los viajes al interior del país para realizar inspecciones técnicas a los inmuebles en consulta por valor patrimonial son motivadores profesionalmente pero igual es una responsabilidad. Las actividades de supervisión en algunos momentos son de riesgo cuando los dueños no contratan operarios especializados para realizar los trabajos de reforzamiento, pero cuando son entidades privadas tienen mejor gestión de los procesos.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Creo que son al desarrollar dos actividades, cuando se realizan visitas técnicas por primera vez a inmuebles en consulta y cuando se realiza revisión bibliografía de documentos empolvados puesto que al estar almacenados por mucho tiempo tienen hasta ácaros
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	De alguna manera si, cuando se viaja a zonas que tuvieron desprendimientos o nos toca hacer evaluaciones a infraestructura a punto de colapsar.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	No tenía conocimiento que Recursos Humanos debía hacer una evaluación de las actividades que realizo.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que riesgos Físicos, ergonómicos, psicosociales y ambientales
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	La oficina compra los chalecos y cascos que nos son asignados cuando entramos a trabajar, ya los zapatos lo compra cada uno.

Participante 2	
Oficina que labora:	Dirección de Patrimonio Inmaterial perteneciente a la Dirección General de Patrimonio Cultural - DGPC
Cargo:	Especialista en patrimonio inmaterial
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Creo que uno de los problemas que se presenta en la oficina es la fatiga mental, se realiza una serie de investigaciones con material de primera mano, y el estrés por la prontitud en la entrega de los productos.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Nuestro trabajo es más oficina, claro que algunas veces para tener información de primera mano para las investigaciones viajamos al interior del país, pero ahora con la tecnología todo se realiza de manera virtual con las autoridades de provincia.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Creo que no
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	No tenía conocimiento que Recursos Humanos debía hacer una evaluación de las actividades que realizo.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que ergonómicos, psicosociales y ambientales
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	No utilizamos.

Participante 3	
Oficina que labora:	Dirección de Evaluaciones y Servicios Técnicos perteneciente a la Dirección General de Muesos - DGM
Cargo:	Arquitecto.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo:	Supervisar la infraestructura de todos los museos pertenecientes al Ministerio de Cultura a nivel nacional, los problemas que se suelen presentar son los aniegos con en

enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	el Filatélico que tiene un sistema de drenaje muy antiguo y suele colapsar en épocas de lluvia.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Zonas de exposición con alto deterioro, como por ejemplo la sala del Museo de Pueblo Libre que colapsó en horario de oficina y que por suerte no había en el ambiente cuando ocurrió.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Exposición a colapso o aniegos.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	Tenía conocimiento, pero no sé si lo están aplicando .
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que riesgos Físicos, ergonómicos, psicosociales y ambientales
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	La oficina nos entrega chaleco y casco.

Participante 4	
Oficina que labora:	Dirección de Gestión de registro y catalogación de Bienes Culturales perteneciente a la Dirección General de Museos - DGM
Cargo:	Especialista en museografía.
Pregunta	Respuesta
7. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Por el trabajo que realizamos los riesgos son de alguna manera por intoxicación dado que trabajamos con piezas antiguas que tienen pigmentos oxidados con el tiempo, por ejemplo, las piezas cerámicas que se almacenan por muchos años emanan olores que pueden ser dañinos por el tiempo de almacenamiento.
8. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	MACO es una de las áreas donde se almacena todos las piezas museables cerámicas, textiles y Oseas
9. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Como actividad física no, pero si contaminación.

10. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	No tenía conocimiento que Recursos Humanos debía hacer una evaluación de las actividades que realizo.
11. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que Riesgos Físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales.
12. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	La oficina nos proporciona leche cada mes para desintoxicarnos.

Participante 5	
Oficina que labora:	Dirección de Control y Supervisión perteneciente a la Dirección General de Defensa del Patrimonio - DGD
Cargo:	Arquitecto.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Nuestras actividades constan de supervisar los inmuebles declarados patrimonio cultural, que no sean alterados o depredados por las personas, fiscalizamos el cumplimiento de la ley de protección de monumentos. Las supervisiones que realizamos a estos inmuebles traen muchas veces consigo el riesgo de colapso cuando el inmueble ya fue afectado por terceros, o la desaprobación de los usuarios cuando se fiscaliza las modificaciones físicas que se hacen a los inmuebles. Nosotros somos uno de los primeros en asistir cuando la prensa reporta el colapso de una casona en el centro de Lima.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Las casonas antiguas que son intervenidas por los propietarios sin asesoramiento profesional. Nos exponemos a caídas, colapsos, etc.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Corremos riesgo de aplastamiento por colapso, desprendimiento a causa de aniegos y creo que hasta riesgo eléctrico porque cuando colapsa un inmueble se dañan hasta las tuberías que contienen el cableado eléctrico. .
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	Imagino que nos deben estar monitoreando de alguna manera.

5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que riesgos Físicos, ergonómicos, psicosociales y ambientales
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	El casco y chaleco nos da la oficina, si son zonas con de derrumbe o piso irregular, vamos con zapatos técnicos que lo compra cada uno.

Participante 6	
Oficina que labora:	Dirección de Recuperaciones perteneciente a la Dirección General de Defensa del Patrimonio - DGDP
Cargo:	Especialista
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Problemas del tipo de seguridad y salud en el trabajo son la contaminación por exposición a sustancias químicas emanadas por las piezas arqueológicas que revisamos en las incautaciones.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Los espacios que nos asignan para revisión de las piezas arqueológica, no brindan las condiciones adecuadas.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Somos tres especialistas que nos encargamos de esta actividad, los demás en oficina, los asistentes que llevan el inventario en el depósito de recuperaciones también estarían expuestos de alguna manera puesto que el espacio de almacenamiento se encuentra a bajas temperaturas, el cambio temperatura brusca cuando entran y salen generan problemas de salud.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	No.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Creo que Riesgos Físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales.

6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	No tenemos indumentaria especial, salvo nuestro guardapolvo y guantes que nos proporciona la entidad.
--	---

Participante 7	
Oficina que labora:	Dirección de Catastro y Saneamiento Físico Legal perteneciente a la Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble - DGPAI
Cargo:	Arqueólogo.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Los levantamientos topográficos que se realizan a nivel nacional tienen un alto riesgo en las actividades que desarrollamos. Si las zonas donde se trabajan no tienen acceso de vías o conectividad nos pone vulnerables a accidentes.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Los lugares de donde creo que hay mayor riesgo en el desarrollo de nuestras actividades son las zonas altas de la sierra y la selva, nos exponemos a caídas, deslizamientos, vandalismo, etc.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Los que realizamos trabajo de campo estamos expuestos a más riesgos que los compañeros que realizan trabajos de gabinete.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	Cuando tenemos incidentes Recursos Humanos nos suele ayudar a gestionar ligares de atención, pero no sabía que analizaban nuestras actividades.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Riesgos Físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales, ambientales, mecánicos
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	La oficina nos proporciona cascos, chaleco, cuando hay presupuesto pantalones de faena.

Participante 8	
Oficina que labora:	Dirección de Elencos Nacionales perteneciente a la Dirección General de Industrias Culturales y Artes - DGICA
Cargo:	Maestro de orquesta.

Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Nuestras actividades no son de alto riesgo, pero existen potenciales al desplazarnos de un lugar a otro, lo que generalmente nos suele suceder a los músicos son las enfermedades ocupacionales causadas por la continuidad las practicas o las malas posiciones que podemos adquirir al interpretar nuestros instrumentos. Otro problema que se puede mencionar es el estrés y la fatiga mental, en especial cuando estamos próximos a las presentaciones la exigencia es al máximo.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Creo que no tenemos zonas de riesgo, salvo cuando viajamos al interior del país o extranjero las rutas de viaje tienen sus posibles riesgos.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	Creo que no, como te mencionaba hace un instante lo que nos suele suceder son enfermedades ocupacionales por las actividades que realizamos.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	No tenía idea.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Riesgos Físicos, ergonómicos
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	No.

Participante 9	
Oficina que labora:	Dirección de Elencos Nacionales perteneciente a la Dirección General de Industrias Culturales y Artes - DGICA
Cargo:	Técnico oficina de ballet.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Lo que puedo observar de los maestros de bailes de folclore tanto como ballet son los riesgos de estrés y fatiga física y mental. Riesgos físicos también puede existir cuando los envían a desarrollar actividades en espacios inadecuados con mala ventilación o superficies irregulares, en especial los maestros de ballet corren el riesgo de dañar sus extremidades si tropiezan con irregularidades en el piso.

	También existe la generación de enfermedades ocupacionales por malas posturas, problemas alimenticios si no cumplen con los estándares que requiere la disciplina.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Las instalaciones del ministerio y del Gran Teatro no generan riesgo los espacios donde realizan ensayos y presentaciones son adecuados para ballet y folclore, el único problema que están presentando en el tiempo es la ventilación en los espacios de ensayo, que son vital para la salud el artista.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	En esta dirección se podría decir que casi todos trabajamos en zonas con potencial riesgo danzarines, utileros de escenografía, audio y encargados del vestuario, pero los que trabajan en oficina creo que tienen menos riesgos que nosotros.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	Desconozco.
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Riesgos Físicos, ergonómicos
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	No.

Participante 10	
Oficina que labora:	Dirección de Pueblos Indígenas en Aislamiento y/o Contacto Inicial – PIACI
Cargo:	Especialista.
Pregunta	Respuesta
1. Puede indicar cuales son los <b>principales problemas</b> que tiene el personal de la Direcciones donde labora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: enfermedades ocupacionales, accidentes en el desarrollo de sus actividades, sobre exposición a las computadoras, etc.).	Los monitoreos en las zonas de reserva en la selva son los lugares donde el personal está expuesto a riesgos en el cumplimiento de sus funciones. Riesgos como deslizamiento, accidentes automovilísticos, ahogamiento, etc.
2. ¿Puede mencionar algunas <b>zonas de riesgo en las que trabaje</b> cuando desarrolla sus actividades? (ejemplo: riesgo de desarrollar enfermedades por exposición a químicos, riesgo de caídas, riesgo por mal estado de las instalaciones etc.)	Los especialistas que realizan monitoreo a las poblaciones en aislamiento social están expuestas a violencia por terceros, enfermedades tropicales, caídas, deslizamientos, etc.
3. Considera que usted o sus compañeros de trabajo <b>realiza actividades de riesgo</b> , podría	Los monitores que trabajan en campo están expuestos riesgos desde que salen de la institución hasta su retorno porque

indicar algunas. (trabajos en altura, exposición a riesgos eléctricos, etc.)	en el camino pueden sufrir accidentes en las rutas de viaje terrestre o río.
4. Considera que la Dirección General de <b>Recursos Humanos identifica, analiza y mide los accidentes y/o incidentes de riesgo ocupacionales</b> . Porque si o no.	Cuando tenemos incidentes con los monitores reportamos a Recursos Humanos
5. A cuáles de los siguientes <b>riesgos laborales</b> usted o sus compañeros se encuentran <b>expuesto</b> : Riesgos Físicos, Riesgos químicos, Riesgos biológicos, Riesgos ergonómicos, Riesgos psicosociales, Riesgos ambientales, Riesgos mecánicos. Podría describir un evento de riesgo.	Riesgos Físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, ambientales, mecánicos
6. ¿Los <b>equipos de trabajo que usa</b> usted y/o sus compañeros de trabajo para desarrollar actividades se encuentran en óptimas condiciones? Podría indicar cuales son los implementos de seguridad más usados en sus actividades.	La oficina proporciona chalecos, gorros, pantalones de faena.

## Anexo 2: Herramienta de registro de incidencias ocupacionales

<b>1. DATOS GENERALES</b>				
Nombre y apellidos del trabajador				
Número de DNI	Teléfono de contacto	Fecha de nacimiento	Edad	Sexo
Dirección de domicilio			Seguro de salud al que está afiliado	
SCTR ESSALUD				
SCTR EPS				
SIN SCTR SALUD				
Departamento	Provincia	Distrito	Nombre o razón social de EPS	
Dirección de línea a la que pertenece		Tipo de contrato	Tiempo de permanencia en el puesto	

<b>2. DATOS DEL FUNCIONARIO ACCIDENTADO</b>									
Fecha de accidente					Hora de accidente				
Categoría ocupacional (tabla 1)									
1	FUNCIONARIO	2	EMPLEADO	3	OBRERO	4	CAPATAZ	5	OPERARIO
6	OFICIAL	7	PEÓN	8	AGRICULTOR	0	OTROS		
Forma del accidente (tabla 3)									
1	CAIDA DE PERSONAS A NIVEL	2	CAIDA DE PERSONAL DE ALTURA	3	CAIDA DE PERSONAS AL AGUA	4	CAIDA DE OBJETOS	5	DERRUMBES O DESPLOMES DE INSTALACIONES
6	PISADAS SOBRE OBJETO	7	CHOQUE CONTRA OBJETO	8	GOLPES POR OBJETOS (EXCEPTO CAIDAS)	9	APRISIONAMIENTO O ATRAPAMIENTO	10	ESFUERZOS FISICOS O FALSOS MOVIMIENTOS
11	EXPOSICIÓN AL FRÍO	12	EXPOSICIÓN AL CALOR	13	EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES	14	EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES	15	EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS
16	CONTACTO CON ELECTRICIDAD	17	CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS	18	CONTACTO CON PLAGUICIDAS	19	CONTACTO CON FUEGO	20	CONTACTO CON MATERIAS CALIENTES O INCANDESCENTES
21	CONTACTO CON FRÍO	22	CONTACTO CON CALOR	23	EXPLOSIÓN O IMPLOSIÓN	24	INCENDIO	25	ATROPELLAMIENTO POR ANIMALES

26	MORDE DURA DE ANIMALES	27	CHOQUE DE VEHICULOS	28	ATROPELLAMIENTO POR VEHICULOS	29	FALLA EN MECANISMOS PARA TRABAJOS HIPERBÁRICOS	30	AGRESIÓN CON ARMAS
00	OTRAS FORMAS								
Agente causante (tabla 4)									
Partes de la instalación									
1	PISO	2	PAREDES	3	TECHO	4	ESCALERA	5	RAMPAS
6	PASARELAS	7	ABERTURAS, PUERTAS, PORTONES, PERSIANAS	8	VENTANAS				
Instalaciones Complementarias									
9	TUBOS DE VENTILACIÓN	10	LÍNEAS DE GAS	11	LÍNEAS DE AIRE	12	LÍNEAS O CAÑERÍAS DE AGUA	13	CABLEADO DE ELÉCTRICIDAD
14	LÍNEAS O CAÑERÍAS DE MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS	15	LÍNEAS O CAÑERÍAS DE DESAGUES	16	REJILLAS	17	ESTANTERÍAS	18	ELÉCTRICIDAD
19	VEHICULOS O MEDIOS DE TRANSPORTE EN GENERAL	20	MÁQUINAS Y EQUIPOS EN GENERAL	21	HERRAMIENTAS (PORTATILES, MANUALES, MECÁNICOS, ETC.)	22	APARATOS PARA IZAR O MEDIOS DE ELEVACIÓN	23	ONDA EXPANSIVA
Materiales y/o elementos utilizados en el trabajo									
24	MATRICES	25	PARALELAS	26	BANCOS DE TRABAJO	27	RECIPIENTES	28	ANDAMIOS
29	ARCHIVOS	30	ESCRITORIOS	31	ASIENTOS EN GENERAL	32	MUEBLES EN GENERAL	33	MATERIAS PRIMAS
34	PRODUCTOS ELABORADOS								
Otros factores externos e internos al ambiente de trabajo									

35	ANIMALES	36	VEGETALES	37	FACTORES CLIMÁTICOS	38	ARMA BLANCA	39	ARMA DE FUEGO
40	SUSTANCIAS QUÍMICAS - PLAGUICIDAS	00	Otros						

### 3. DATOS DEL INCIDENTE PELIGROSO

Tipo de incidente peligroso (tabla 7)

1	EXPLOSIONES DE SUSTANCIAS (SÓLIDOS, LÍQUIDOS, GASEOSOS)	2	EXPLOSIONES DE RECIPIENTES A PRESIÓN	3	EXPLOSIONES POR TIRO CORTADO	4	ESCAPES DE SUSTANCIAS QUÍMICAS (TÓXICAS, CORROSIVAS, ASFIXIAN TES, ETC.)	5	ESCAPES DE SUSTANCIAS RADIOACTIVAS
6	DERRUMBES (ZANJAS, TALUDES, CALZAS DURAS, EXCAVACIONES, ETC.)	7	DESPRENDIMIENTO DE ROCAS	8	CAÍDA DE CARGAS IZADAS (CONTENEDORES, PAQUETES DECARGAS, ETC.)	9	DESPLOME DE RUMAS DE CARGAS ALMACENADAS	10	DESPLOME DE INSTALACIONES CIVILES (PAREDES, TECHOS, PISOS)
11	DESPLOME DE ESTRUCTURAS (ANDAMIOS, ESTRUCTURAS METÁLICAS, ETC.)	12	CAÍDA DE CABLES DE ALTA TENSIÓN - CONTACTO DE MAQUINARIAS O PARTE DE ELLAS	13	GENERACIÓN DE RUIDOS CONTINUOS SOBRE LOS LÍMITES MÁXIMOS PERMISIBLES	14	FUGA DE AGENTES PATÓGENOS	15	FUGA, DERRAME DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS
16	TRASLADO DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS	17	EXPOSICIÓN A LÍNEAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA	18	INGRESO A ESPACIOS CONFINADOS SIN REALIZAR PREVIAMENTE EL	19	VOLCADURA DE BOTTELLAS PRESURIZADAS	20	TORMENTAS ELÉCTRICAS INUSUALES

	OSOS SIN PLAN DE CONTINGENCIA		ICA DE ALTA TENSIÓN CON O SIN INSTALACIÓN A TIERRA		MONITOREO DE AGENTES NOCIVOS			
21	ATRAPAMIENTO SIN DAÑO (DENTRO, FUERA, ENTRE, DEBAJO)	22	GENERACIÓN DE VOLCANDURA CON EXPLOSIVOS SIN PREVIO AVISO	23	OPERAR EQUIPOS, MÁQUINAS SIN AUTORIZACIÓN Y / O LICENCIA	24	DESACTIVAR DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD SIN AVISO O AUTORIZACIÓN	25 USAR EQUIPOS, MÁQUINAS INADECUADAS
26	USAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL INADECUADOS EN TRABAJOS DE ALTO RIESGO	27	DESASTRES NATURALES	28	EXPOSICIÓN EN EXCESO A QUÍMICOS	29	EXPOSICIÓN EN EXCESO A TEMPERATURAS EXTREMAS	30 EXPOSICIÓN CONTINUA A EXCESIVA ILUMINACIÓN
31	EXPOSICIÓN EN AMBIENTES CON VENTILACIÓN INADECUADA	32	TRABAJOS CON CAPACIDAD FÍSICA / FISIOLÓGICA INADECUADA	33	TRABAJOS CON CAPACIDAD MENTAL / PSICOLÓGICA INADECUADA	34	TRABAJOS CON ESTRÉS MENTAL O PSICOLÓGICO	35 CAIDA DE UN ASCENSOR
36	CHOQUE DE VEHÍCULOS DE TRABAJO	37	DERRUMBE DE UNA CONSTRUCCIÓN	38	DERRUMBE DE UNA MINA	39	INCENDIO DE UN CENTRO DE TRABAJO	00 OTROS

Indicar tipo

Descripción de incidente peligroso

a. ¿Dónde sucedió? / ¿Cómo sucedió?

b. ¿Por qué ocurrió?


**4. FACTORES QUE INTERVINIERON EN LA GENERACIÓN DEL INCIDENTE**

Marque con (X) los factores que intervinieron

A. FACTORES PERSONALES		B. FACTORES RELATIVOS AL AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO	
Falta de experiencia en el cargo		Falta o exceso de iluminación	
Deficiencia física para la labor		Falta o exceso de ventilación	
No acatar órdenes de su superior		Ventilación deficiente	
Uso inadecuado de los EPP		Tarea con sobrecarga (ritmo, monotonía, otros)	
No uso de los EPP		Falta de comunicación/falta de explicación de la tarea asignada	
Tensión		Falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo	
Motivación deficiente		Supervisión inadecuada	
Falta de habilidad		Abuso y maltrato	
Otras:		Otras:	
Comentarios adicionales:		Comentarios adicionales:	
C. ACCIONES Y CONDICIONES SUBESTANDARES		D. TIPO DE CONTACTO	
Uso de herramientas y equipos inadecuados		Golpeado contra	
No asegurar el área de trabajo		Golpeado por	
No advertir		Atrapado en	
Exceso de velocidad		Atrapado sobre	
Exceso de confianza		Atrapado entre	
Uso de equipos defectuosos		Resbalón	
Ubicación inadecuada de equipos y herramientas		Caída a un distinto nivel	
Levantamiento inadecuado		Caída a un mismo nivel	
Bromas		Sobreesfuerzo	
Influencia de bebidas embriagantes		Otras:	
Exposición al ruido			
Otras:			
Comentarios adicionales:		Comentarios adicionales:	

**5. DIBUJO, CROQUIS O FOTOGRAFÍAS DEL INCIDENTE**

Nombre y apellidos del trabajador que realizó la herramienta de registro		Firma del Trabajador que desarrolló la herramienta de registro
DNI:		
Cargo		

**6. MEDIDAS CORRECTIVAS A IMPLEMENTAR**

Etapa desarrollada por el supervisor de la Oficina General de Recursos Humanos

a. Medidas a implementar

b. Fechas de control y seguimiento	
Nombre y apellidos del especialista	
DNI	
Cargo	
Numero de contacto	Firma del supervisor de OGRH

**PLAN DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
DEL MINISTERIO DE  
CULTURA**

## **INTRODUCCIÓN.**

De acuerdo a lo establecido en la DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH y la Ley 29783, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es un documento importante a fin de contar con una adecuada Gestión de relaciones Humanas y sociales. El plan se agrupan una serie de actividades, responsables, recursos y fechas propuestas para su implementación considerando una retroalimentación continua. El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo servirá de herramienta a fin de prevenir los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales que pueden afectar al mejor capital que cuenta la institución como son los colaboradores de cada una de las direcciones de línea del Ministerio de Cultura.

### **1. ALCANCE**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los órganos dependientes de la Unidad Ejecutora 001 correspondiente a la Administración General del Ministerio de Cultura.

### **2. ELABORACIÓN DE LA LÍNEA BASE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El responsable de la realización de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la institución es la Oficina General de Recursos Humanos, es la responsable de elaborar un diagnóstico sistemático que permitirá la evaluación del nivel de implementación.

Mediante la Guía Básica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Anexo 3 de la Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR se establece la línea base, aplicando la verificación de los lineamientos de gestión. Esta verificación de lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo nos permitirá la mejora continua del Sistema, prevención de riesgos laborales y mejora del bienestar de los trabajadores.

### **3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Mediante Resolución Ministerial N° 211-2017-MC, del 20 de junio de 2017 es aprobado la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, consensuado con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura, de acuerdo al Acta de fecha 10 de mayo de 2017.

La Política de SST del Ministerio de Cultura establece: El Ministerio de Cultura, de acuerdo a lo dispuesto en su ley de creación, ley N° 29565, ejerce sus competencias, funciones y atribuciones para el logro de los objetivos y metas del Estado, sobre las siguientes áreas programáticas de acción de i) Patrimonio Cultural de la nación, material e inmaterial, ii) Creación cultural contemporánea de artes vivas. iii) Gestión cultural de industrias culturales y, Pluralidad étnica y cultural de la Nación.

En tal sentido, para el adecuado cumplimiento de sus objetivos misionales, el Ministerio de Cultura ha adoptado una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita la Gestión responsable de la realización de actividades de sus trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y en general de toda persona que se vea involucrada con la institución pública.

Para lograrlo el Ministro de Cultura se comprometa a:

- a) Garantizar la protección de la seguridad y salud mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidente relacionados con el trabajo.
- b) Cumplir con los requisitos legales aplicables a las actividades, así como otros compromisos que la organización suscriba.
- c) Garantizar la participación activa y consulta de sus trabajadores, así como de sus representantes, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Revisar periódicamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando siempre que sea aplicable y apropiado para la naturaleza de nuestras actividades, mejorando continuamente el desempeño de la gestión organizacional, brindando los recursos para llevarlo a cabo.

- e) Comunicar esta política a todos los trabajadores y otras partes interesadas.

#### 4. OBJETIVOS Y METAS

##### 3.1 Objetivo 1: Cumplimiento de la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Implementación de la documentación del sistema de Gestión de SST	100%	(N° de eventos de difusión realizados / N° Total de eventos de difusión programados) x 100	OPER / SSST
		(N° Total de documentos entregados / N° Total de Trabajadores) x 100	CSST / SSST
		(Verificación de Publicación de IPERC / N° total de IPERC elaborado) x 100	CSST / SSST
		(Verificación de Publicación de Mapa de Riesgo / N° Total de Mapa de Riesgos elaborado) x 100	CSST / SSST
Capacitación en forma continua al CSST	100%	(N° de Capacitaciones realizadas / N° Total de Capacitaciones programadas) x 100	OPER / SSST
		(N° de Trabajadores inducidos / N° Total de Trabajadores ingresantes) x 100	OPER
Cumplimiento de Normas Legales y mejora continua de los documentos	100%	Lista de Verificación de Requisitos legales	SSST
		(N° de Revisiones mensuales del IPER / N° Total de revisiones programadas del IPER) x 100	SSST
		(N° de Revisiones mensuales del Mapa de riesgos / N° Total de revisiones programadas) x 100	SSST
		Verificación de Informe elaborado	SSST
		(N° Control del Sistema de Gestión realizado / N° Control del sistema de Gestión programada) x 100	CSST / SSST
		Verificación de Auditoría Interna realizada	CSST / SSST
Cumplimiento de las actividades del CSST	100%	Verificación de Informe elaborado	CSST
		(N° de Reportes estadísticos entregados / N° de Reportes estadísticos programados) x 100	
		Verificación del N° de Reporte(s) elaborado	
		(N° de Reportes de Actividades realizadas / N° de Reportes de Actividades programadas)	
		(N° de Reuniones realizadas / N° de Reuniones programadas) x 100	
<b>Nota:</b> CSST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; SSST: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; ODN: Oficina de Defensa Nacional			

### 3.2 Objetivo 2: Prevenir enfermedades ocupacionales y estados pre patológicos

OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Realización de higiene ocupacional	100%	Verificación del cumplimiento de la Evaluación	OPER / SSST
		Verificación del cumplimiento del Monitoreo	
Realizar examen médico ocupacional (EMO)	100%	(N° de EMO realizados / N° de EMO programado) x 100	SSST
		(N° de entregas de EMO / N° de EMO realizado) x 100	
		(N° de revisión de EMO / N° de EMO realizado) x 100	
Elaboración de diagnóstico de vigilancia medica	100%	Verificación de Estadísticas de Vigilancia Médica elaborada	SSST
Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	Verificación de Programas elaborados	SSST
		Verificación del cumplimiento de la Capacitación	OPER/SSST
		(N° de Campañas realizadas / N° de Campañas programadas) x 100	
		(N° de Inspecciones realizadas / N° de Inspecciones programadas) x 100	
		(N° de Sesiones realizadas / N° de Sesiones programadas) x 100	
		(N° Trabajadores participantes/N° Total de Trabajadores) x 100	
		Verificación del cumplimiento de la Campaña	
		(N° Terapias realizadas/N° Total de Terapias programadas) x 100	
N° de Afiches difundidos / N° Total de difusiones programadas) x 100			
<b>Nota:</b> CSST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; SSST: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; ODN: Oficina de Defensa Nacional			

### 3.3 Objetivo 3: Prevención de Incidentes y Accidentes en el trabajo

OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	Verificación del cumplimiento de la Capacitación	OPER/SST
		(N° de Charlas realizadas / N° de charlas programadas) x 100	SSST
		N° de Inspecciones realizadas / N° Total de Inspecciones programadas) x 100	OPER/SST CSST / SSST
Cumplir con la mejora continua y medidas	100%	N° de Investigaciones realizadas / N° Total de casos de Incidentes y Accidentes reportados) x 100	SSST
<b>Nota:</b> CSST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; SSST: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; ODN: Oficina de Defensa Nacional			

### 3.4 Objetivo 4: Plan y Respuestas a emergencias y urgencia

OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Elaboración del sistema de respuesta preventivo para emergencias	100%	Verificación de Informe elaborado	ODN CSST / SSST
		Revisión de documento programado	ODN CSST / SSST
		Verificación de Listado y publicación	ODN
Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	Verificación del cumplimiento de la Capacitación	ODN
		(N° de Inspecciones realizadas / N° de Inspecciones programadas) x 100	CSST / SSST SEGURIDAD SSST
Participación en simulacros de emergencias y desastres naturales	100%	(N° de Simulacros realizados / N° de Simulacros programados) x 100	ODN
<b>Nota:</b> CSST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; SSST: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; ODN: Oficina de Defensa Nacional			

## 5. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo están conformados por representantes de la institución y representante de los trabajadores, de esta manera de manera equilibradas garantizan y favorecen al bienestar laboral.

Los integrantes del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

Miembros Titulares del Empleador

**CAPITULO V** Director (a) General de la Oficina General de Recursos Humanos.

**CAPITULO VI** Director (a) General de la Oficina General de Administración.

**CAPITULO VII** Director (a) General de la Dirección General de alta dirección.

Miembros Suplentes del Empleador

**CAPITULO VIII** 3 integrantes Directores (as) General de la Oficina General

Miembros Titulares de los Trabajadores

**CAPITULO IX** 3 representantes de los trabajadores elegidos por votación en el Ministerio de Cultura.

Miembros Suplentes de los Trabajadores

- 1 representante de los trabajadores elegidos por votación en el Ministerio de Cultura.

## **6. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **6.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Para la planificación de actividades, procedimientos y otras acciones con estándares de seguridad se empleará la identificación de peligros y evaluación de riesgos – IPER, que es un documento que contribuye a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST. Esta herramienta de identificación permite evitar, prevenir y disminuir accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales que puedan tener los trabajadores.

Esta metodología se debe desarrollar en conjunto con los trabajadores de la institución, por tanto debe ser amigable y de fácil aplicación y cumpliendo el Método Generalizado presentado por el Ministerio de Trabajo a través del R.M. N° 050- 2013- TR. El trabajador, quien conoce su puesto de trabajo y/o actividad participa en el desarrollo de la Matriz IPER con el apoyo del personal de la Oficina General de Recursos Humanos y la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los directores validarán la elaboración de la Matriz.

### **6.2 MAPA DE RIESGO**

El mapa de Riesgo es un plano de las condiciones de trabajo para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en el MTC, basados en la referencia de la R.M. N° 050-2013-TR. Y la norma técnica peruana NTP 399.010-1.

Es una herramienta participativa y necesaria para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los

agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes, incidentes peligrosos, otros incidentes y enfermedades ocupacionales en el trabajo.

## **7. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES**

- La Alta Dirección es responsable de establecer, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mantener un ambiente laboral seguro y saludable.
- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable de velar por el cumplimiento de lo estipulado en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las actividades del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los Trabajadores son responsables de cumplir con las normas contenidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **8. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Estas capacitaciones tienen como finalidad mejorar las capacidades de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus principales objetivos son:

- Brindar información sobre las medidas preventivas y estándares de SST que debe cumplir el trabajador en la realización de sus labores.
- Crear conciencia en el trabajador acerca de la importancia de cumplir las medidas preventivas y estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mejorar o incrementar las competencias del trabajador para que pueda estar en la capacidad o tenga las habilidades de realizar sus labores de manera segura.

Es responsabilidad de la Oficina General de Recursos Humanos la realización de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La ejecución de las capacitaciones se detalla en las actividades del Programa Anual de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo 2021.

## **9. INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Las inspecciones que se realizarán son de 2 tipos planificadas e inopinadas, destinadas a detectar condiciones inseguras o actos inseguros de los trabajadores, equipos, infraestructura y otros.

La ejecución de las inspecciones planificadas se realizará de acuerdo al Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, participando los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **10. SALUD OCUPACIONAL**

Se realizará Exámenes Médicos Ocupacionales en base a un cronograma aprobado por el médico ocupacional de la institución y validado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados servirán de base para la elaboración del Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores. Los Exámenes Ocupacionales se desarrollarán de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 49.

## **11. ESTADÍSTICAS.**

Se elaborarán registros de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo como Accidentes, Incidentes y Enfermedad Ocupacional. Los indicadores serán empleados en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la toma de decisiones, serán comparados con los objetivos y metas establecidas en el Plan Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **12. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**

La Oficina General de Recursos Humanos, es responsable de gestionar el presupuesto para implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de sus unidades orgánicas competentes. Asimismo, para que la implementación siga un curso ordenado y controlado se ha establecido el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa Anual Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo los mismos que han sido aprobados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con ACTA N° 07 -2021 – CSST /MC.

**DE CAPACITACIÓN DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO DEL MINISTERIO DE  
CULTURA**

**Enero – Diciembre 2022**

## **1. OBJETIVO**

Establecer una metodología y procedimientos para una adecuada inducción, capacitación, entrenamiento y concientización en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo las necesidades del Ministerio de Cultura.

## **2. ALCANCE**

Aplica a todos los órganos dependientes de la Unidad Ejecutora 001 correspondiente a la Administración General del Ministerio de Cultura.

## **3. RESPONSABILIDADES**

3.1 Del Ministerio de Cultura: Garantizar el cumplimiento de las acciones de capacitación y entrenamiento, destinados a promover sensibilización por parte de los colaboradores de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2 De la Oficina General de Recursos Humanos: Coordinar y estructurar el desarrollo de las capacitaciones, verificando los requerimientos necesarios, coordinar con las diferentes direcciones generales y direcciones de línea del Ministerio para la participación de todos los trabajadores en las capacitaciones programadas. Supervisar que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realice las siguientes actividades:

- a) Realizar las capacitaciones internas de acuerdo a las fichas de los previamente establecidos en el cuadro de capacitaciones del Plan y dentro de la programación autorizada por la Oficina General de Recursos Humanos.
- b) Coordinar con entidades entendidas del tema para capacitaciones externas.
- c) Administrar las evaluaciones de capacitación de todo el personal.
- d) Mantener los registros de las inducciones y capacitaciones.
- e) Asegurar que la conservación de los registros generados de los procesos de capacitación sea realizada de una manera adecuada.

- f) Coordinar con la oficina de abastecimiento sobre las capacitaciones de a las empresas que brindan servicio al Ministerio de Cultura.
- g) Reportar mensualmente a la Oficina General de Administración las acciones desarrolladas del plan.

3.3 De los trabajadores: Asistir a todas las capacitaciones y/o entrenamientos programados para su [área en las fechas indicadas.

3.4 Empresas que brindan servicios al Ministerio de Cultura: Asistir a las capacitaciones de inducción al inicio de los trabajos en el Ministerio. Administrar y programar las capacitaciones internas con su personal y evidenciar los registros de capacitación con su supervisor por parte del Ministerio.

#### 4. REGISTRO

Las actividades de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo serán reportadas por el especialista encargado a la Oficina General de Administración, tomando en cuenta los formatos.

#### 5. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE PACACITACIÓN

6.1. Modalidad, metodología y contenido de los cursos de seguridad

<b>Curso Nro. 1: INDUCCIÓN</b>	
Tema	La Seguridad y Salud en el trabajo en la sede central del Ministerio de Cultura
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad y obligación de brindar una adecuada instrucción primaria en materia de seguridad y salud en el trabajo a cada trabajador que se incorpore a trabajar a la sede central del Ministerio de Cultura.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de inducción a los trabajadores nuevos</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgado en la página web del Ministerio de Cultura.</li> </ul>

6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Cultura</li> <li>Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos</li> <li>Actos y Condiciones inseguras en el trabajo</li> <li>Condiciones locativas de Trabajo</li> <li>Limpieza y mantenimiento de áreas de trabajo</li> <li>Equipos de protección personal EPP</li> <li>Reporte de Incidentes y Acciones de trabajo</li> <li>Señalizaciones significados y tipos</li> <li>Emergencias (prevención y actuación en incendios, sismos, etc.)</li> <li>Prevención de Salud Ocupacional</li> <li>Exámenes Médicos Ocupacionales</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje</li> </ul>

<b>Curso Nro. 2: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROL – IPERC</b>	
Tema	Metodología de la matriz IPERC
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es importante que todo el personal tenga conocimiento de la metodología de la matriz IPERC por ser un procedimiento que documentado para la continua identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y la determinación de los controles de las actividades que se desarrollan en la sede central del Ministerio de Cultura.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación básica en la metodología del IPERC</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso – taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>Audiovisual colgado en la página web del Ministerio de Cultura.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación: definiciones sistemáticas de actividades rutinarias y no rutinarias por procesos. Definición de proceso de evaluación.</li> <li>Identificación de peligros: consideraciones necesarias para la identificación de peligros. Identificación de consecuencias de los riesgos por peligros</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de controles: criterios de selección de mecanismos de control, para cada peligro identificado (significativo y no significativo), tomado en cuenta la jerarquía de controles. Implementación de control seleccionado</li> <li>• Comunicación y divulgación de todos aquellos que interactúan con el tipo de peligro, los controles operacionales. Implementación de herramientas de gestión (procedimientos, PETS, ATS, instructivos, inspección, etc.) como controles operacionales. Verificación de la eficacia de los controles operacionales aptos.</li> <li>• Seguimiento y control: verificar y hacer seguimiento a la sección e implementación y mantenimiento de los controles. Verificar y hacer seguimiento a la selección e implementación y mantenimiento de los controles. Identificar las oportunidades de mejora, que permitan mejorar los controles adoptados.</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje</li> </ul>

<b>Curso Nro. 3: REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO</b>	
Tema	Adiestrar para reportar incidentes y accidentes de trabajo
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante la identificación de los incidentes y accidentes de trabajo, todo colaborador debe reportar inmediatamente los incidentes y accidentes a fin de adoptar medidas correctivas y evitar la ocurrencia de los mismos.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación básica en la metodología de reportes e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento y metodología de la investigación</li> <li>• Descripción del accidente e incidente de trabajo</li> <li>• Análisis de las causas inmediatas y básicas</li> <li>• Medidas de prevención</li> <li>• Notificación de accidentes e incidentes de trabajo</li> <li>• Registro y clasificación de accidentes e incidentes de trabajo</li> <li>• Factores claves de un accidente e incidente de trabajo</li> <li>• Estadísticas accidentales</li> <li>• Modelo de reporte de accidentes e incidentes de trabajo</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 3 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Audiovisual colgado en la página web de Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje</li> </ul>

<b>Curso Nro. 4:</b>	
Tema	Orden y Limpieza
1. Datos Generales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	
2. Problema priorizado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante la identificación de los incidentes y accidentes de trabajo, todo colaborador debe reportar inmediatamente los incidentes y accidentes a fin de adoptar medidas correctivas y evitar la ocurrencia de los mismos.</li> </ul>	
3. Actividad Educativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación básica en la metodología de la matriz IPERC.</li> </ul>	
4. Público Objetivo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>	
5. Modalidad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgad en la página web de la institución</li> </ul>	
6. Metodología: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>	
7. Contenido: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones inseguras de trabajo</li> <li>• Contribución de orden y limpieza en el trabajo</li> <li>• Metodología del 5S: Seiri – Clasificar, Seiton – Ordenar, Seiso – Limpiar, Seiketsu – Estandarizar y Shitsuke – Disciplina</li> </ul>	
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>	
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>	
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>	
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>	

<b>Curso Nro. 5:</b>	
Tema	Control de amagos de incendio, uso de extintores
1. Datos Generales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	
2. Problema priorizado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia que todos los colaboradores identifique los tipos de fuego, los agentes y ubicación de los extintores a fin de que sean correctamente utilizados en caso de incendios.</li> </ul>	
3. Actividad Educativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación básica en el uso de extintores para el control de inicios de incendios.</li> </ul>	

4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgad en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos generales</li> <li>• Definición del fuego</li> <li>• Clasificación del fuego</li> <li>• Definición del extintor</li> <li>• Tipos y partes de los extintores</li> <li>• Manejo de extintores</li> <li>• Inspección de extintores</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 6:</b>	
Tema	Seguridad de trabajo en oficina
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que todos los colaboradores de las diferentes direcciones de línea tengan conocimiento de las medidas de seguridad a adoptar en sus respectivos puestos de trabajo.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación específica de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgad en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo de caída de personas</li> <li>• Riesgo de caída de objetos</li> <li>• Riesgo de golpes y cortes con objetos</li> <li>• Riesgos eléctricos</li> <li>• Manipulación de cargas</li> <li>• Riesgos disergonómicos</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iluminación de la zona de trabajo</li> <li>• En la oficina se debe realizar: reporte de superficies resbaladizas o disperejas. Mantenga los archivadores y cajones de los escritorios cerrados. Alcance de cajas y suministros con cuidado para evitar caídas. Asegurarse que los archivadores no estén demasiado pesados. Reemplace los cables eléctricos cuando exista daño en los aislantes. Reporte de la deficiencia de luz en los ambientes. Guardar los materiales y equipos que ya no se usen. Tener cuidado con todo elemento que tenga filo como cuchillos, navajas, etc. Conocer a donde contactarse cuando exista una emergencia. Conocimiento de las alarmas contraincendios, extinguidores de fuego y botiquines de primeros auxilios.</li> <li>• En la oficina no debe realizar: dejar cuerdas, cajas u otros materiales en los pasillos. Bloquear las salidas de emergencia. Utilizar extensiones eléctricas a menos que sea necesario. Sobrecargar salidas eléctricas o circuitos. Dejar restos de combustibles en recipientes abiertos.</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 7:</b>	
Tema	Seguridad en trabajos eléctricos
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que los colaboradores que interactúan con electricidad tengan conocimiento de seguridad para trabajos eléctricos. Prevenir problemas que van desde un shock eléctrico leve, hasta una electrocución.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación específica de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgad en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos de la electricidad</li> <li>• La electricidad como causa de los accidentes</li> <li>• Riesgos eléctricos y sus consecuencias</li> <li>• Causas de accidentes laborales por electrocución</li> <li>• Localización de los riesgos eléctricos</li> <li>• Medidas preventivas</li> <li>• Las 5 reglas para des energizar un circuito eléctrico</li> <li>• Equipo personal de protección</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>

9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura piso mezzanine</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 8:</b>	
Tema	Manejo defensivo
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es muy importante que los conductores de la flota del Ministerio de Cultura conozcan las condiciones de manejo peligrosas y algunas técnicas básicas de manejo defensivo. La fórmula para el manejo defensivo es ver los peligros, decidir la reacción y reaccionar a tiempo. Todos los conductores deben aplicar esta fórmula para prevenir accidentes a pesar de las acciones de los otros conductores o presencia de condiciones adversas de conducción. Un conductor defensivo debe estar capacitado de reconocer rápidamente y reaccionar ante una situación de emergencia que pueda causar un accidente.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación específica en manejo defensivo.</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal administrativo y técnico del área de transporte de la Oficina de Operaciones y Mantenimiento de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptos generales.</li> <li>Estadísticas causales de muerte en el mundo</li> <li>Causas de los accidentes vehiculares</li> <li>Manejo defensivo, ventajas y aplicación</li> <li>Técnicas de manejo defensivo y actuación ante emergencias</li> <li>Manejo defensivo en condiciones adversas</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura y zona de estacionamiento.</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 9</b>	
Tema	Manipulación de cargas

1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada año miles de trabajadores se lesionan la espalda en el hogar o en el trabajo por la posición al manipular una carga, cuando la mayoría de las lesiones se podrían advertir siguiendo las normas para esta actividad.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación específica en manipulación de carga.</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lumbagos y cuidados de la columna</li> <li>Normas básicas de ergonomía y de evaluación de riesgos disergonómicos</li> <li>Sistemas de levantamiento con tres puntos de apoyo</li> <li>Sistema de levantamiento de sacos pesados</li> <li>Levantamiento entre dos personas</li> <li>Levantamiento con medios mecánicos</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 10</b>	
Tema	Seguridad en trabajos de altura
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es importante que los trabajadores comprendan las trascendencia de la protección contra las caídas de personas y consideren las medidas de seguridad contra estos peligros</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación específica en seguridad de trabajos en altura .</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptos de trabajos en altura</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos más comunes en trabajos de altura</li> <li>• Tipos de sistemas para trabajos en altura</li> <li>• Escaleras</li> <li>• Andamios</li> <li>• Normatividad</li> <li>• Sistema de protección para trabajos en altura colectiva e individual (uso del arnés)</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 11: Salud ocupacional</b>	
Tema	Primeros auxilios y soporte básico de vida
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante cualquier situación de urgencia y emergencia es importante que el personal médico o cualquier trabajador del ministerio, aun sin la previa capacitación académica se encuentre capacitado para prestar los primeros auxilios correctamente a toda persona que lo requiera, esta acción permitirá salvar la vida con un mínimo de secuelas o en muchos casos recuperarlo totalmente.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación específica en seguridad de trabajos en altura .</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgado en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> <li>• Taller</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades de primeros auxilios</li> <li>• Accidentes más comunes en la oficina</li> <li>• Normas generales de actuación</li> <li>• Lesiones y actuaciones ante las mismas</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Heridas</li> <li>• Hemorragias</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Luxaciones</li> <li>• Esguince</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Lipotimia</li> <li>• Convulsiones</li> <li>• Reanimación cardiopulmonar (soporte básico de vida)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de RCP</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 3 horas.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de procedimientos durante el taller.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 2: Salud ocupacional</b>	
Tema	Gimnasia laboral
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LA suficiente evidencia sobre la inactividad física es uno de los factores que pueden conducir al stress, una vez percibida la situación que genera el estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y éste no llega concretarse, pero cuando se realiza lo contrario existen tres fases que puede padecer el sujeto: la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta la fase de resistencia y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva del organismo, que conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual, afectando el rendimiento laboral.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de gimnasia laboral</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> <li>• Taller, se realizará la actividad practica con los trabajadores, se enseñará los ejercicios diseñados por cada puesto de trabajo.</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades del programa de gimnasia laboral</li> <li>• Beneficios para la salud</li> <li>• Desarrollo de ejercicios expansivos y de tonificación muscular</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 hora.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 3 Salud ocupacional</b>	
Tema	Ergonomía en la oficina
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>La ergonomía puede tener un impacto alto sobre la productividad laboral y el rendimiento del personal. Cuando los empleados están trabajando en zonas de mal diseño la fatiga muscular, la visión cansada, los dolores de cabeza y otros pueden ser factores de que disminuyen la eficacia en la institución.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en ergonomía en la oficina</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>Audiovisual colgado en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ergonomía y prevención de lesiones</li> <li>Beneficios de la ergonomía</li> <li>Factores de riesgo ergonómico en oficinas</li> <li>Síntomas de trastornos musculo esqueléticos relacionados al trabajo</li> <li>Aplicación ergonómica en la oficina</li> <li>Análisis del sitio de trabajo</li> <li>Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 4 Salud ocupacional</b>	
Tema	Daños a la salud asociados al uso equipos tecnológicos
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de los equipos tecnológicos para el desarrollo de las actividades laborales es de uso masivo en la institución, por lo que es necesario conocer los diferentes y posibles efectos sobre la salud de los usuarios, desarrollando investigaciones en torno al uso masivo de estas herramientas de trabajo, como por las características de los daños que están asociados a los trabajos con los equipos tecnológicos, debiendo tener en cuenta estos factores para poder hacer prevención en salud.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Daños a la salud asociados al uso de equipos tecnológicos</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>

5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual colgado en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Daños a la salud asociados a los equipos tecnológicos: trastornos musculoesqueléticas, fatiga visual, fatiga mental.</li> <li>• Determinación del riesgo por el uso de los equipos tecnológicos</li> <li>• Pautas para el trabajo seguro</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 hora.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 5 Salud ocupacional</b>	
Tema	Síndrome del túnel del carpo
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El síndrome del túnel carpiano es uno de los principales problemas de los trabajadores que desarrollan tareas relacionadas con esfuerzos manuales y movimientos repetitivos del miembro superior, generando disminución de la calidad de vida, aumentando la ausentabilidad y productividad.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Síndrome del túnel carpiano</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicado en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Factores de riesgo</li> <li>• Causas</li> <li>• Cuadro clínico</li> <li>• Posibles complicaciones</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>

10. Recurso:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 6 Salud ocupacional</b>	
Tema	Desordenes musculo esquelético en el trabajo
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los desórdenes musculo esqueléticos son una de las causas más frecuentes de patologías más importantes que afectan la salud en el trabajo. Se presentan en todos los sectores económicos, siendo un impacto directo sobre la calidad de vida de los trabajadores, una de las principales causas de pérdida de días laborables en las instituciones, con una significativa repercusión en la eficiencia de la entidad. Por ello es importante la necesidad de capacitar, sensibilizar al personal para conseguir una cultura de prevención en salud ocupacional</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en desordenes musculo esqueléticos en el trabajo</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Desórdenes musculo esqueléticos</li> <li>• Situaciones potenciales de riesgo de desórdenes músculo esqueléticos</li> <li>• Criterios de buenas prácticas preventivas</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 2 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 7 Salud ocupacional</b>	
Tema	Riesgos en salud relacionados a carga y fatiga mental
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para una persona la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias se expresa en la carga de trabajo mental, que en conjunto de tensiones productivas por las exigencias del trabajo mental</li> </ul>

que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de razonamiento, búsqueda de soluciones, etc.). Esta carga mental trae consigo repercusiones en la salud por lo que es necesario tener conocimiento para su prevención.
3. Actividad Educativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en riegos de salud relacionados a la carga de la fatiga mental</li> </ul>
4. Público Objetivo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicados en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Características de las diferentes clases de fatiga</li> <li>• Fatiga laboral</li> <li>• Fatiga física</li> <li>• Fatiga mental</li> <li>• Fatiga y actividad</li> <li>• Fatiga y motivación</li> <li>• Fatiga y ausentismo</li> <li>• Condiciones de trabajo influyentes</li> <li>• Sintomatología</li> <li>• Fases de la fatiga</li> <li>• Prevención</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 hora.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 8 Salud ocupacional</b>	
Tema	Patógenos en la sangre
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La exposición a patógenos transmitidos por la sangre puede ocurrir de muchas maneras, por pinchazos por agujas que es lo más común, pero pueden ser transmitidos a través del contacto con las membranas mucosas y con la piel dañada de los trabajadores La OSHA reconoce la necesidad de un reglamento que prescriba medidas de seguridad para proteger a los trabajadores de los peligros a la salud relacionados a patógenos transmitidos por sangre y capacitación al personal para su respectiva concientización sobre el tema.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en patógenos de sangre</li> </ul>
4. Público Objetivo	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
<p>5. Modalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicados en la página web de la institución</li> </ul>
<p>6. Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
<p>7. Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Principios de prevención a la exposición de infecciones de transmisión sanguínea</li> <li>• Enfermedades infecciosas de transmisión sanguínea</li> <li>• Procedimientos seguros</li> <li>• Profilaxis pre inspección</li> <li>• Conductas a seguir ante una acción laboral con exposición a sangre</li> </ul>
<p>8. Duración de actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
<p>9. Lugar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
<p>10. Recurso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
<p>11. Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

### **Curso Nro. 9 Salud ocupacional**

Tema	Efectos a la salud por campos electromagnéticos
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han registrado en los últimos años un incremento de la preocupación de los cuidados hacia cuestiones relacionadas con eventuales efectos nocivos derivados de la exposición involuntaria o inconsciente a campos electromagnéticos tanto en el trabajo como en la vida diaria. Los riesgos a la salud debido a estos campos electromagnéticos deben ser conocidos y difundidos en bien de la salud de los trabajadores</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en efectos a la salud por campos electromagnéticos</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicados en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Concepto de campos electromagnéticos</li> <li>• Clasificación de los campos electromagnéticos</li> <li>• Efectos biológicos de los campos electromagnéticos</li> <li>• Análisis y revisión de estudios epidemiológicos</li> <li>• Fuentes comunes de exposición</li> <li>• Medidas de protección</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
9. Lugar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 10 Salud ocupacional</b>	
Tema	Trabajos en calor
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestro cuerpo para funcionar con normalidad necesita mantener de manera permanente una temperatura corporal de 37°C, cuando la temperatura supera los 38°C ya se puede producir daños a la salud y a partir de los 40.5°C la muerte, por lo que se debe capacitar a los trabajadores para prevenir los riesgos a la salud</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en trabajos de calor</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicados en la página web dela institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Efectos del calor sobre el organismo</li> <li>• Estrés térmico</li> <li>• Prevención de riesgos de trabajos en calor</li> <li>• Medidas a aplicar en trabajos expuestos</li> <li>• Prevención y protección</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 11 Salud ocupacional</b>	
Tema	Perjuicios a la salud por efectos del ruido en el trabajo
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>

2. Problema priorizado
<ul style="list-style-type: none"> <li>El ruido es uno de los contaminantes laborales más comunes, la gran cantidad de los trabajadores se ven expuestos diariamente a niveles sonoros potencialmente peligrosos para su audición, además de sufrir otros efectos perjudiciales en su salud. Por lo que es necesario capacitar para manejar el exceso de ruido aplicando técnicas de ingeniería acústica sobre las fuentes que lo generan.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para reducir los perjuicios a la salud de los trabajadores por efectos del ruido en el trabajo</li> </ul>
4. Público Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>Audiovisual publicados en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> <li>Material visual</li> </ul>
7. Contenido:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Generalidades</li> <li>Efectos del ruido sobre la salud</li> <li>Fisiopatología</li> <li>Cuadro clínico</li> <li>Prevenciones y recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad:
<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 hora.</li> </ul>
9. Lugar:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 12 Salud ocupacional</b>	
Tema	Efectos a la salud por material particulado
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>El material particulado en suspensión es considerado como uno de los contaminantes del aire más importantes en términos de sus posibles efectos sobre la salud de las personas, puede causar un aumento en la mortalidad de origen cardiaco y respiratorio, una reducción de los niveles de capacidad pulmonar en personas asmáticas y enfermedades de obstrucción pulmonar.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos a la salud por material particulado</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>Audiovisual publicados en la página web de la institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición</li> <li>Intervenciones</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material visual</li> </ul>
<p>7. Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Vías de penetración</li> <li>• Clasificación de las partículas por sus efectos en la salud</li> <li>• Efectos en la salud</li> <li>• Prevención</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
<p>8. Duración de actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
<p>9. Lugar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
<p>10. Recurso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
<p>11. Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

<b>Curso Nro. 13 Salud ocupacional</b>	
Tema	Fatiga visual
1. Datos Generales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad: Ministerio de Cultura, sede central</li> <li>• Responsable: especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
2. Problema priorizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los cambios de hábitos de vida y las forma de trabajar genera fatiga visual haciéndose un problema frecuente en los trabajadores, la aparición de molestias oculares constituye un motivo frecuente en las consultas médicas, con el recurrente diagnóstico de astenopia, término médico para definir la fatiga visual.</li> </ul>
3. Actividad Educativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación para prevenir la fatiga visual</li> </ul>
4. Público Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad dirigida a todo el personal de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
5. Modalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso - taller presencial y/o virtual en tiempo real.</li> <li>• Audiovisual publicados en la página web dela institución</li> </ul>
6. Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Material visual</li> </ul>
7. Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalidades</li> <li>• Características del riesgo de trabajo</li> <li>• Sintomatología clínica</li> <li>• Prevención</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>
8. Duración de actividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación tiene una duración de aproximadamente 1 horas.</li> </ul>
9. Lugar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de capacitaciones de la sede central del Ministerio de Cultura</li> </ul>
10. Recurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Especialista y/o coordinado de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Materiales: Laptop, proyector, Lapiceros, papel bond A4</li> </ul>
11. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicará un Post Test para la evaluación del aprendizaje.</li> </ul>

## 5.2 Boletines informativos

Basada en el aprendizaje investigativo y autónomo de los colaboradores. Evidenciándolo en boletines informativos mediante vía virtual a los correos electrónicos institucionales y publicado en los paneles informativos de la sede central del Ministerio de Cultura.

## 5.3 Capacitación brigadas

### 5.3.1. Formación y entrenamiento de brigadas de emergencia:

El curso debe estar dirigido a los colaboradores responsables de la formación de brigadas de emergencia de la sede central del Ministerio de Cultura.

El objetivo es proporcionar a los integrantes de las brigadas los conocimientos teóricos y prácticos para enfrentar eficazmente las emergencias que pueden surgir en la sede central del Ministerio de Cultura, reconocer las instalaciones en su equipamiento para asegurar la capacidad de respuesta.

### 5.3.2. Cursos para los integrantes de las brigadas de emergencia

### 5.3.3. Cursos para los integrantes de las brigadas de emergencia

<b>Curso Nro. 1: Prevención y combate contra incendios</b>	
Objetivo	Adiestrar a los integrantes de Brigadas para que al finalizar esta sesión el participante sea capaz de:
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prevenir situaciones que induzcan a incendios potenciales</li><li>• Reconocer la constitución del fuego</li><li>• Manejar y combatir situaciones de incendio</li><li>• Aplicar los principios de extinción del fuego</li><li>• Reconocer los peligros y consecuencias in incendios</li></ul>
Temario:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fuego</li><li>• Extintores</li><li>• Manguera e hidrantes</li><li>• Acondonamiento</li><li>• Practica</li></ul>

<b>Curso Nro. 2: búsqueda y rescate</b>	
Objetivo	Brindar información y explicación sobre la materia, para el término de esta sesión el participante será capaz de reconocer los escenarios para un rescate exitoso
Temario:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Situación de rescate: en edificios en fuego o derrumbe, en atmósferas peligrosas, en contactos eléctricos, traslado de víctimas.</li></ul>

- Empaquetamiento de pacientes en camillas rígidas: técnicas de descenso y recate de heridos a desnivel

### **Curso Nro. 3: primeros auxilios**

Objetivo	Proporcionar al participante los conocimientos más elementales para realizar una ayuda eficaz para, todas aquellas personas que han sufrido cualquier tipo de accidente. Al término del entrenamiento el participante conocerá de manera teórica y práctica lo básico de primeros auxilios ante situaciones de emergencia.
----------	--

#### Temario:

- Generalidades de los primeros auxilios
- Accidentes más comunes en la oficina
- Normas generales de actuación
- Lesiones y actuaciones ente las mismas
- Confusiones
- Heridas
- Hemorragias
- Quemaduras
- Luxaciones
- Esguince
- Fracturas
- Lipotimia
- Convulsiones
- Reanimación cardiopulmonar (soporte básico de vida)
- Taller de RCP







	s a fatiga mental																		
4.9	Patógenos en la sangre	Interna	Específica	Charla	1 hora	Medico ocupacional	Mantenimiento												
4.10	Efectos a la salud por los campo electromagnéticos	Interna	Específica	Charla	1 hora	Medico ocupacional	Técnica, mantenimiento												
4.11	Exposición al calor en el trabajo	Interna	Específica	Charla	1 hora	Medico ocupacional	Técnica, vigilancia, mantenimiento												
4.12	Los efectos del ruido a la salud en el trabajo	Interna	Específica	Charla	2 horas	Medico ocupacional	Técnica, mantenimiento												
4.13	Efectos a la salud de material particulado respiratorio	Interna	Específica	Charla	1 hora	Medico ocupacional	Técnica, mantenimiento												

## Anexos del Plan de Capacitación

### 1. Formato de registro de asistencia de capacitación

Logotipo institución	<b>REGISTRO DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN</b>						Código	
							N° pagina	
							Fecha	
							Hora de inicio	Hora término
							Duración	N° asistentes
Motivo :	Charla de inducción	Capacitación SST	Entrenamiento SST	Otras				
Tema								
Expositor							Firma	
N°	Asistente: Apellidos Y Nombres					Área	DNI	Firma
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								

## 2. Formato de compromiso de inducción

Logotipo institución	<b>REGISTRO DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN</b>	Código
		Nº pagina
		Fecha

Yo, ..... declaro haber asistido a la CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en la sede central del Ministerio de Cultura, donde se me capacitó en los siguientes temas

1. Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio de Cultura	
2. Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	
3. Responsabilidades del colaborador	
4. Identificación de peligros y evaluación de riesgos	
5. Actos y condiciones inseguras en el trabajo	
6. Inspecciones de seguridad	
7. Limpieza y mantenimiento de las áreas de trabajo	
8. Equipos de protección personal – EPP	
9. Uso de la herramienta de registro de incidencias de Seguridad y Salud en el Trabajo	
10. Señalización significado y tipos	
11. Prevención y actuación en emergencias (incendios, sismos. Etc.)	
12. Identificación de mapa de riesgos y rutas de evacuación	
13. Prevención en salud ocupacional	
14. Exámenes médicos ocupacionales	

Por lo que declaro que los temas que he marcado en el párrafo precedente, los entiendo, comprendo y me comprometo a cumplir durante todo el tiempo que realice mis tareas. Siendo de mi exclusiva responsabilidad el acatar las normas indicadas.

Nombres y apellidos		DNI
Dirección General		Dirección de línea
Jefe inmediato		Cargo
Firma participante	Firma instructor	Nombres y apellidos instructor

**Anexo 5: Instructivo para diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo  
mediante la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER.**

**INSTRUCTIVO DE ELABORACIÓN DEL  
DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MEDIANTE IPER DEL MINISTERIO DE  
CULTURA**

**Enero – Diciembre 2022**

## **1. CONCEPTO**

La Identificación de peligros y Evaluación de Riesgo es el proceso mediante el cual se localiza y reconoce la existencia de un peligro y se definen sus características.

Es la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo, considerado como la herramienta fundamental del sistema de gestión de riesgo laboral.

## **2. APLICACIÓN:**

Aplica a todos los órganos dependientes de la Unidad Ejecutora 001 correspondiente a la Administración General del Ministerio de Cultura.

## **3. BASE LEGAL:**

### **Ley 29783**

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 57. Evaluación de riesgos: El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

### **D.S. 005-2012**

Artículo 32.- La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente: c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.

Artículo 77.- La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones. Adicionalmente, la evaluación inicial debe: b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo

#### **4. RESPONSABILIDADES**

- a) Del Ministerio de Cultura: Garantizar el cumplimiento de la aplicación de la evaluación del diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación del IPER.
- b) De la Oficina General de Recursos Humanos: Coordinar con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la aplicación del de la evaluación del diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación del IPER.
- c) Del Coité de Seguridad y Salud en el Trabajo: en coordinación con los responsables de la Oficina General de Recursos Humanos elaborar un cronograma de aplicación del diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación del IPER, previa coordinación con los colaboradores de la sede central del Ministerio de Cultura
- d) De los trabajadores: Colaborar en la aplicación del diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación del IPER.

## 5. Metodología y etapas del IPER

De acuerdo a lo establecido en las normas nacionales en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración del IPER es en conjunta coordinación con los responsables de la entidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y en consulta directa con los trabajadores. En la figura 1 se propone una estructura de implementación del IPER para la sede central del Ministerio de Cultura.

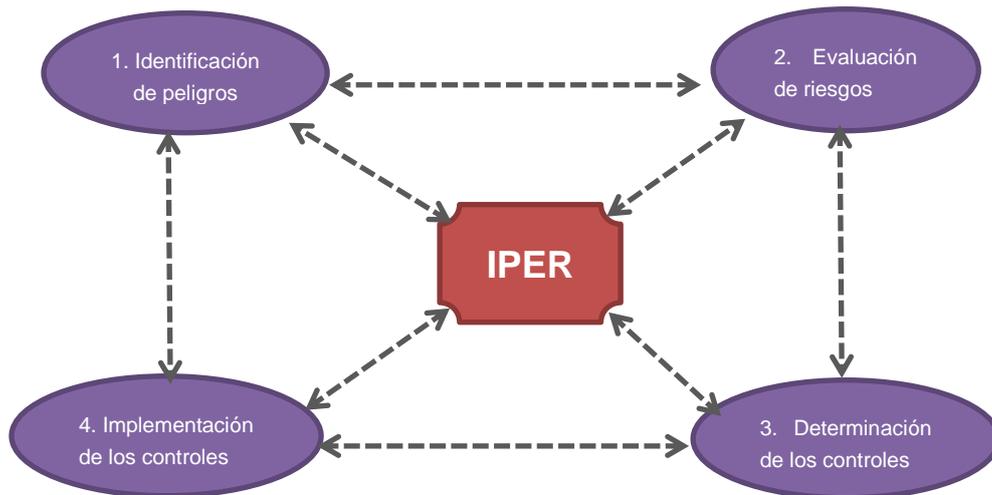


Figura 10. Metodología de aplicación del IPERC

Para iniciar con la metodología de aplicación del IPER se debe tener conocimientos previos sobre:

- a) Las características de las zonas de trabajo, actividades concretas realizadas por cada trabajador, sustancias químicas, herramientas, máquinas, equipos, instalaciones y sistemas de transporte utilizados, tener conocimientos de las propiedades y estado de los equipos, herramientas, etc. que empleen para sus actividades y las instrucciones del manejo.
- b) Conocimientos sobre posibles peligros existentes, causas más comunes y efectos más probables.
- c) Requisitos legales, reglamentos, normas, información técnica especializada, estadísticas, etc. relativos a las actividades que se evaluará.

## 6. PASOS Y DESCRIPCIÓN PARA IMPLEMENTACIÓN DEL IPER

### 6.1. Determinación del alcance:

- a) Identificar las áreas que se desarrollan en las oficinas, almacenes, Islas, Ejemplo, atención a usuarios, digitación, recepción de productos, acopio de guano, etc.
- b) Qué actividades se hacen para cumplir con la actividad del proceso o tarea
- c) A qué puesto le corresponde ejecutar la tarea o actividad.

ITEM	ÁREA DE PROCESO	ACTIVIDADES

Figura 11. Presentación de la determinación del alcance en el formato del IPER

### 6.2. Asociar el peligro, la probabilidad de riesgo y qué control existe

- a) Identificar si es una actividad rutinaria o no rutinaria.
- b) "Identificar el peligro a la que estarían expuestos los
- c) trabajadores durante su proceso de trabajo."
- d) Asociar el posible riesgo que puede originar el peligro.
- e) Señalar si existe algún control sobre el peligro.
- f) Los criterios para identificación de los peligros son:

TIPOS DE PELIGROS	
	I. MECANICOS Pisos resbaladizos / disparejos
	II. LOCATIVOS Falta de señalización

	III. ELECTRICOS Contacto eléctrico directo
	IV. FISICO QUIMICOS Fuego y explosión de gases
	V. FISICOS * Ruido * Vibración * Iluminación
	VI. QUÍMICOS * Polvos * Humos * humo metálicos
	VII. BIOLÓGICOS * Virus * Bacterias * Hongos
	VIII. DISERGONOMICOS Posturas inadecuadas (cuello, extremidades, tronco).
	IX. PSICOSOCIAL (SO) Contenido de tarea (monotonía, repetitividad)

PELIGRO		RIESGOS		REQUISITO LEGAL	MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES	
TIPO	DESCRIPCIÓN	SUCESO O EXPOSICIÓN PELIGROSA	DAÑOS O DETERIORO DE LA SALUD/EQUIPOS	REQUISITO LEGAL ASOCIADO	TIPO	DESCRIPCIÓN

Figura 12. Presentación de la Asociar el peligro en el formato del IPER

6.3. Importe Cuántico: Para este paso se aplicará la formula

$$NR = IP \times IS$$

Donde:

NR : Nivel de Riesgo

IP : Índice de Probabilidad

IS : Índice de Severidad

<b>PARÁMETROS DE EVALUACIÓN</b>	
Índice de Probabilidad (IP)	Es la posibilidad de ocurrencia de un evento, que para la seguridad y salud en el trabajo será la posibilidad de que ocurra un accidente.
	Esta determinado por: IP = Índice de Expuestos + Índice de Capacitación y Entrenamiento + Índice de Duración de Exposición + Índice Efectividad de Controles.
<b>IP = IPE + ICE + IDE + IEC</b>	

Valores pre establecidos:

<b>Índice de Personas Expuestas (IPE) (A)</b>	
<b>VALOR</b>	<b>Cantidad de personas</b>
<b>1</b>	De 1 – 3 personas
<b>2</b>	De 4 – 8 personas
<b>3</b>	De 9 – 15 personas
<b>4</b>	Mayor a 15 personas
Valor definido en función a la cantidad de personas que están expuestas a un determinado riesgo	

<b>Índice de Capacitación y Entrenamiento (ICE)</b>	
<b>VALOR</b>	<b>Grado de capacitación del personal</b>
<b>1</b>	personal capacitado y entrenado controla el riesgo
<b>2</b>	personal capacitado controla el riesgo
<b>3</b>	personal capacitado no controla el riesgo
<b>4</b>	personal no capacitado
Valor definido en función a la capacitación y entrenamiento brindado al trabajador para que pueda desarrollar sus actividades de manera segura.	

<b>Índice de Duración de Exposición (IDE)</b>	
<b>VALOR</b>	<b>Horas de jornada</b>
<b>1</b>	Menos de 2 horas en toda la jornada
<b>2</b>	Más de 2 y hasta 4 horas en toda la jornada
<b>3</b>	Más de 4 y hasta 8 horas en toda la jornada
<b>4</b>	Más de 8 horas en toda la jornada
Valor definido en función a la cantidad de tiempo que está expuesto un trabajador a un peligro durante toda su jornada.	

<b>Índice de Eficiencia de Controles (IEC)</b>	
<b>VALOR</b>	<b>Control</b>
<b>1</b>	medida de control adecuada
<b>2</b>	medida controla el riesgo pero no da una sensación de total seguridad
<b>3</b>	Existe una medida de control pero no controla el riesgo
<b>4</b>	no se ha implementado medida de control
Valor definido en función a la percepción y grado de protección que la medida de control brinda al trabajador	

<b>Índice de Severidad (IS)</b>	La severidad esta referida a la magnitud o gravedad de los daños o consecuencias de los accidentes o enfermedades ocupacionales.	
<b>SEGURIDAD</b>	<b>VALOR</b>	<b>SALUD</b>
Lesión sin incapacidad	1	Efectos dañinos para la salud reversibles
Lesión con incapacidad temporal	2	Efectos dañinos para la salud severos pero reversibles
Lesión con incapacidad permanente	3	Efectos dañinos para la salud irreversibles

Mortal (Fatal)	4	Mortal o enfermedad que deshabilita de por vida
----------------	---	---

PROBABILIDAD (P)					(IS)	(ISxIP)
IBE	ICE	DE	IEC	IP		
INDICE DE PERSONAS EXPUESTAS	INDICE DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	INDICE DE DURACIÓN DE EXPOSICIÓN/CAPACIDAD	INDICE DE EFICIENCIA DE CONTROLES	INDICE DE PROBABILIDAD (IPE+ICE+DE+IEC+IP)	INDICE DE SEVERIDAD	NIVEL DEL RIESGO

Figura 13. Presentación del Importe Cuántico en el formato del IPER

6.4. Medidas de control: Esta fase del IPER es muy importante, el evaluador debe describir las actividades a realizar para evitar un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, es importante considerar medidas de control viables que pueden determinarse al siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación del proceso, equipo o materiales que representan un peligro.
- b) Sustitución con un proceso, equipo, o material cuyo riesgo asociado sea menor
- c) Controles de ingeniería, modificación de proceso, ventilación, aislamiento, Controles administrativos, capacitación, entrenamiento, procedimientos, rotación del personal
- d) Equipos de protección personal (selección y prueba)



Figura 14. Presentación de las medidas de control en el formato del IPER

6.5. Interpretación del nivel de riesgo (NR): De acuerdo al cuadro estandarizado se presenta:

NIVEL DE RIESGO		INTERPRETACIÓN / SIGNIFICADO
48 - 64	Intolerable	No se debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.
32 - 47	Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo, Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
16 - 31	Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas (mortal o muy graves), se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
5 - 15	Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
4	Trivial	No se necesita adoptar ninguna acción.

6.6. Tabla estandarizada para la implementación del y elaboración del diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el IPER propuesto para el Ministerio de Cultura.

Logotipo de la institución		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGO-IPER							CÓDIGO		IPER 01									
									VERSIÓN:		01									
									FECHA DE ELABORACIÓN:											
PUESTO DE TRABAJO:					SECTOR:	PÚBLICO		RUC:		20537630222										
ITEM	ÁREA DE PROCESO	ACTIVIDADES	PELIGRO		RIESGOS		REQUISITO LEGAL	MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES		PROBABILIDAD (P)					INTERPRETACIÓN	RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL A IMPLEMENTAR			
			TIPO	DESCRIPCIÓN	SUCESO O EXPOSICIÓN PELIGROSA	DAÑOS O DETERIORO DE LA SALUD/EQUIPOS	REQUISITO LEGAL ASOCIADO	TIPO	DESCRIPCIÓN	IP	ICE	IDE	IEC	IP					(IS)	(ISxIP)
1	Administrativo	Trabajo de Gabinete	Ergonómico	Objetos debajo del escritorio	Postura Forzada	Trastornos musculoesqueléticos	R.M. 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía	Administrativo	Gimnasia Laboral	3	2	2	3	10	2	20	Moderado	Si	Administrativo	Campaña de Pausas Activas, Capacitación en Ergonomía, Monitoreo Ergonómico,
2			Ergonómico	Uso de Silla no ergonómica	Postura Forzada	Trastornos musculoesqueléticos		Administrativo	Gimnasia Laboral	3	2	2	3	10	2	20	Moderado	Si	Administrativo	Campaña de Pausas Activas, Capacitación en Ergonomía, Monitoreo Ergonómico,
3			Ergonómico	No armoniza el escritorio, silla y monitor	Postura Forzada	Trastornos musculoesqueléticos		Administrativo	Gimnasia Laboral	3	2	2	3	10	2	20	Moderado	Si	Administrativo	Campaña de Pausas Activas, Capacitación en Ergonomía, Monitoreo Ergonómico,
4			Ergonómico	Insuficiente iluminación	Fatiga Visual	Trastornos oculares		Administrativo	Mantenimiento de luminarias	3	2	2	3	10	2	20	Moderado	Si	Administrativo	Examen Ocupacional; Monitoreo de Iluminación, colocación de luminarias
5			Ergonómico	Exceso de luz natural	Deslumbramiento	Trastornos oculares		Administrativo	Ninguna	3	2	2	3	10	2	20	Moderado	Si	Administrativo	Examen Ocupacional; Monitoreo de Iluminación, colocación de persianas
6			Físico	Uso de cafeteras y Hervidores	Contacto con objetos calientes	Quemaduras	Ley 29783 y D.S 005-2012-TR	Administrativo	Ninguna	2	2	2	2	8	1	8	Tolerable	No	Administrativo	Curso de Primeros Auxilios,

						Reglamento de la Ley 29783													Designación de kitchenette	
7			Biológico	Ingieren Alimentos en sus escritorios	Exposición a riesgo biológico	Enfermedades Infecciosas		Administrativo	Orden y limpieza en el ambiente de trabajo	1	2	1	3	7	2	14	Tolerable	No	Administrativo	Comer fuera de la Oficina