

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**GESTIÓN DE LA GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN PEQUEÑA MINERÍA**

Propuesta de trabajo de investigación para obtener el grado
académico de Maestro en Regulación, Gestión y Economía Minera
que presenta:

WILLIAN ALEX DOMINGUEZ DOMINGUEZ

Lima, 2023

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES:

La minería ha sido un pilar fundamental en la economía peruana, siendo la pequeña minería un sector significativo por su aporte al empleo y producción nacional. Históricamente, esta industria ha enfrentado retos en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), un aspecto crucial para la sostenibilidad del sector.

En las últimas décadas, el Perú ha experimentado una evolución en las políticas de SST en el ámbito minero. La legislación ha ido incorporando normativas cada vez más estrictas y específicas para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normas en la pequeña minería sigue siendo un desafío.

Estudios recientes indican que la pequeña minería enfrenta problemas específicos en la gestión de SST, como la limitada capacidad administrativa y técnica, falta de formación adecuada en temas de seguridad, y escasos recursos para la implementación de medidas de prevención y mitigación de riesgos laborales. Esto se traduce en índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales superiores a los de la minería a gran escala.

A nivel internacional, se han desarrollado diversos modelos y estrategias para mejorar la gestión de la SST en la minería. Sin embargo, su aplicabilidad en el contexto peruano, especialmente en la pequeña minería, aún no se ha explorado profundamente.

La presente investigación busca llenar este vacío, proponiendo estrategias adaptadas a las condiciones específicas de la pequeña minería en el Perú, con el fin de mejorar la eficacia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en este sector.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo principal:

Investigar y analizar las mejores prácticas, desafíos y oportunidades para la gestión de la gerencia e implementación efectiva de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la pequeña minería en el Perú.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Identificar y evaluar las políticas, programas y prácticas actuales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en la pequeña minería en el Perú.
- Analizar los factores que influyen en la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la pequeña minería, incluyendo aspectos legales, culturales, económicos y organizacionales.
- Desarrollar recomendaciones para mejorar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la pequeña minería en el Perú, basadas en las mejores prácticas identificadas y los desafíos y oportunidades analizados.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La pequeña minería es una actividad económica importante en el Perú, sin embargo, a menudo se llevan a cabo en condiciones de trabajo precarias, con limitado acceso a la formación en seguridad y salud en el trabajo, equipos de protección personal y supervisión reguladora. Esto puede resultar en una alta incidencia de accidentes y enfermedades laborales, lo que afecta negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y la sostenibilidad de estas actividades.

En este contexto, la implementación efectiva de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, puede ser un desafío debido a factores como la falta de recursos, la falta de conocimiento sobre las mejores prácticas y la falta de una cultura de seguridad. Sin embargo, es esencial para garantizar el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, prevenir accidentes y enfermedades laborales y proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

Un estudio sobre la gestión de la gerencia de seguridad y salud en el trabajo en pequeña minería en el Perú puede proporcionar información valiosa sobre las mejores prácticas, desafíos y oportunidades para mejorar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en este sector. Esto puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, reducir los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, aumentar la productividad y promover un desarrollo sostenible.

1.4. HIPÓTESIS

Si las organizaciones de la pequeña minería en Perú implementan un enfoque integral y adaptado a sus características específicas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que incluya la participación activa de los trabajadores, la aplicación de tecnologías apropiadas, y un seguimiento constante de las normativas vigentes, entonces se logrará reducir significativamente los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales. Esta mejora en la gestión de la seguridad y salud no solo garantizará los derechos laborales y promoverá un ambiente de trabajo más seguro y saludable, sino que también incrementará la sostenibilidad de las operaciones mineras en el contexto peruano.

1.5. VIABILIDAD

- 1.5.1. Disponibilidad de Datos:** Existen suficientes datos accesibles sobre accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, y prácticas de seguridad en la pequeña minería en Perú.
- 1.5.2. Recursos:** Se requiere tiempo y posiblemente financiamiento para recolectar y analizar datos, realizar entrevistas con expertos y trabajadores del sector, y estudiar legislaciones y normativas.
- 1.5.3. Aplicabilidad:** Los resultados de la investigación pueden aplicarse directamente al sector de la pequeña minería en Perú, con potencial impacto en políticas públicas y prácticas empresariales.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

(revisión de literatura y marco analítico para su trabajo de investigación)

2.1. Sistema de gestión

Es un método que facilita la administración y visualización en beneficio de la empresa, cargo o proceso, teniendo como finalidad la obtención de mejores resultados por medio de toma de decisiones y acciones en relación a los hechos y datos. Aquellos indicadores se encuentran integrados en un sistema de medición que es parte esencial de un sistema de gestión, se comprende que el ultimo sistema maneja una asignación, planeación, medición, comunicación, evaluación, retroalimentación, por consiguiente, mejora el desempeño en la organización. (Caltic Consultores, 2017)

De igual manera, un sistema de gestión es una técnica usual que permite mejorar los recursos y minimizar los montos de la productividad en la organización. Dicho instrumento de gestión manifiesta datos en tiempo real logrando tomar decisiones para corregir los daños y tener mayor precaución en la aparición de gastos innecesarios, ya que los sistemas de gestión están realizados en base a las normas globales que logran supervisar diferentes facetas en una empresa, entre ellas, la calidad de sus productos o servicios, impactos ambientales, salud y seguridad de los empleados, así como, la responsabilidad de innovación o social. (Integra, 2017)

Por su parte, (Naranjo, 2015) manifiesta que un sistema de Gestión es una serie de procedimientos, tareas, acciones que se aplican en un grupo de elementos (procedimientos, estrategias, productos, personas, recursos, planes) para lograr obtener el éxito de la empresa, esto quiere decir, tener la habilidad de satisfacer las necesidades y perspectivas de los usuarios, beneficiarios, trabajadores, entre otras personas que tengan interés a largo plazo y de manera equitativa y sostenible. Un gran número de empresas lograron sacar provecho a las ayudas públicas, requisitos de usuarios, proveedores, que pasaron la aplicación de sistemas de Gestión.

En conclusión, se halla una cantidad considerable de empresas que aun trabajan con una serie de Sistemas de Gestión que tienen una carga laboral básica de

preparación de registros, documentos y evidencias para controlar las revisiones por año que no se encuentren alineados con los procesos de negocio que no generan ningún valor, cubriendo solo el requerimiento de los proveedores, clientes, instituciones. (Naranjo, 2015)

2.2. Seguridad industrial

Mancera, 2012; define al resguardo industrial como aquel agrupamiento de actividades que están dirigidas a la prevención, reconocimiento, supervisión, de las causas que producen lesiones en el centro laboral teniendo como finalidad encontrar, controlar, analizar y prevenir los factores de peligro secundarios y primarios que existan en los espacios de trabajo que provocan accidentes laborales. Por lo que, se puede inferir que la seguridad industrial es de gran trascendencia dentro de las actividades de cualquier organización.

Asimismo, Mancera, 2012; indica las siguientes razones:

- a) Los defectos que ocurren en temas de seguridad son imprevistos y no permiten la respuesta inmediata, en ese sentido, es importante elaborar estrategias de prevención en las circunstancias en que se identifica factores de riesgo.
- b) Los resultados generados por la insuficiente administración en seguridad son los accidentes que, sirven como medida base para analizar la evolución de los planes en seguridad y salud
- c) Los accidentes pueden ocurrir en lugares donde no se tenga buenas características de seguridad o, incluso, en aquellos centros de trabajo donde haya condiciones de seguridad, es el caso de las infecciones o enfermedades poco visibles.

Posteriormente, (Muñoz, Rodríguez, & Martínez, s.f.) refiere que la seguridad industrial es más complicada de lo que parece, esto debido a que está conformada desde un problema riguroso técnico hasta distintos tipos de efectos sociales y humanos. Al mismo tiempo, esta debe ser una disciplina de investigación donde se forjen los especialistas adecuados, aunque su naturaleza no corresponde a las asignaturas generales, si no a un indicador de disciplina de corte profesional, ejercido con interacciones legales importantes.

2.3. Salud ocupacional

De acuerdo con la OMS y OIT, la salud ocupacional es el mantenimiento y promoción del grado alto de bienestar mental, físico y social de los colaboradores en sus actividades por medio de la precaución de las desviaciones de la salud, adaptabilidad de empleados, control de peligros, y los individuos en su lugar de labor. La definición de salud ocupacional cambia de forma significativa, y el ambiente y las condiciones de trabajo que son factores muy reconocidos en el ámbito de la salud.

De otro lado, se intenta producir y promover el trabajo seguro y sano, así como hábitos adecuados en el ambiente laboral optimizando el cuidado mental, social y físico de los empleados respaldando el perfeccionamiento y control de su capacidad laboral.

A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Tudón, 2004)

Lo que se da a comprender que aproximadamente 65% de la población de la Región América Latina y el Caribe que forma parte de la fuerza laboral, y el trabajador promedio pasa alrededor de dos-tercios de su vida en el trabajo. El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de salud, estatus, relaciones sociales y oportunidades de vida. (Organización Panamericana de la Salud, s.f.)

Por lo que, se puede afirmar que la Salud Ocupacional es una estrategia que busca asegurar la salud, la fortaleza y las economías de los trabajadores de las distintas naciones a través de una mejor productividad, motivación y calidad de productos.

2.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con la (SUNAFIL, s.f.), se hace referencia a acciones integradas e interdependientes que buscan y garantizan estándares de seguridad y salud en el lugar de trabajo, fomentando el conocimiento de los factores de riesgo y cómo

evitarlos. El conjunto de estrategias y acciones se direccionan en favor de mejores características de los centros de trabajo, a fin de velar la salud y garantizar su seguridad en el desarrollo de su ocupación o trabajo.

El principal organismo que regula las normas y disposiciones para vigilar las condiciones adecuadas en los centros de trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad a nivel internacional que se responsabiliza de la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Por lo que, existen normas internacionales que certifican los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ejemplo, la normativa ISO 45001:2018 Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene la finalidad de brindar a las organizaciones información pertinente sobre las condiciones que debe poseer la infraestructura del centro de labor y las acciones de cuidado y prevención. Esta normativa está orientada a mejorar el desempeño del personal y resguardar su salud. (BSG Institute, 2019)

En el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está normada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias. Esta Ley comprende a todas las ramas económicas, tanto a nivel de producción como de prestación de servicios. Al mismo tiempo, involucra al personal y al empleador que se encuentran bajo un régimen laboral de una empresa privada y, abarca todos los departamentos del país, trabajadores del Estado, personal de las FF.AA., como efectivos de la Policía y, los trabajadores independientes. (Servir, s.f.)

2.5. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley N° 29783 define al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como las estrategias, acciones, planes, medidas y propósitos en torno a las condiciones de seguridad y salud ocupacionales. Estables procesos para alcanzar las metas, que se encuentran vinculados con el rol de responsabilidad social de la empresa. Y, promueve mediante la adecuada infraestructura condiciones suficientes para que el personal de desempeño de mejor manera.

Además, un buen sistema comprende una sucesión de fases orientados en el progreso sostenido de acciones, estrategias, gestiones, estudio y análisis de los factores de riesgo asociado a la organización y empresa donde el trabajador cumple sus funciones. Todo el plan de acción debe basarse en principios fundamentales como la planificación, ejecución de acciones, la supervisión y evaluación.

La implementación del sistema y dirección debe corresponder al dueño o contratista, en compañía del personal de trabajo, de tal forma que se cumpla estándares de seguridad en el trabajo, un correcto accionar de los miembros de la empresa, características del ambiente de trabajo, supervisión y reconocimiento de las zonas de peligro. La difusión y conocimiento de la norma debe partir por el empleador por medio de una capacitación física o virtual recomendada por el Ministerio de Trabajo. (Serhos, 2015)

De acuerdo a (COPASST, s.f.) los fines que se busca alcanzar con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son los siguientes:

- Precisar y difundir las zonas y elementos de riesgo que permitan posteriormente elaborar mejores características laborales y de seguridad.
- Reconocer las causas que generan accidentes ocupacionales y daños en la salud. Supervisar estos elementos asociados a peligros a la salud de las personas.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben ser:

- De fácil comprensión, factibles de medición y presentar objetivos precisos.
- Acorde con la infraestructura de la empresa y el conjunto de acciones dentro del ambiente de la institución.
- Que guarde relación con la estrategia anual de SST
- Acorde con las bases legales actuales y considerando lineamientos indispensables del SG – SST.
- Presentarlos mediante una buena documentación y difundirlos a todo el personal que labora.
- Actualizado y estudiado durante el año.

2.6. Requisitos Generales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a la (SUNAFIL, s.f.) se considera que el dueño de la empresa o institución tiene la responsabilidad de orientar sus actividades en función del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual debe presentar en documento las estrategias y acciones que tengan relación con el conjunto de normativas propuesto por el Ministerio de Trabajo. Además, los dueños deben tener presente de los riesgos y seguridad ocupacionales para poder implementar un adecuado plan de seguridad.

2.7. Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La (SUNAFIL, s.f.) de acuerdo con la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

A. Línea base

El análisis de la situación de la organización en todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo comparar lo que se está realizando con lo establecido en el marco legal como en el normativo. De esta manera permitirá definir y planificar adaptarse a la legislación como punto de inicio para la mejora continua. Todo proceso de implantación requiere una línea como base, porque de no ser el caso, no se dispondrá de información relevante para poder hacer un análisis comparativo a posteriori sobre los elementos y variaciones del plan de seguridad.

Al concluir con el informe acerca de los factores relacionados a los riesgos ocupacionales dentro de la empresa o institución, a esta información se asigna como referente al año base. (Bajo, s.f.)

El estudio e informe del año base permite:

- Determinar el diagnóstico y los contextos en se desarrollará el plan o estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser la base de comparación para posteriores evaluaciones de los factores de riesgos y conocer cuál en el progreso en las metas diseñadas.

- Determinar las características del personal de trabajo y lugares de trabajo
- Precisar los planes, metas y la gestión en la prevención de accidentes en el trabajo.

La información base presenta un enfoque medible, pero, también emplea métodos cualitativos para presentar información detallada y precisa.

La línea base en las directrices de la OIT

En las circunstancias en que la empresa es nueva e incursione en el mercado, se señala que, para la implementación de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, previamente se debe hacer una evaluación inicial bajo la consideración de que no hay en el mundo un plan de gestión en seguridad ya definida. Este paso es importante para implementar un correcto plan. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

De acuerdo a (Bajo, s.f.) la elaboración de la evaluación debe partir por profesionales en conjunto con el personal de trabajo y otros miembros. Esta información base funciona como guía y debe presentar los siguientes elementos:

- Reconocer el conjunto de normativas actuales en relación con el SST, los lineamientos generales y particulares, estrategias y acciones de grupos voluntarios y, normas internas diseñadas por la empresa.
- Reconocer factores de riesgo determinantes e influyentes en la ocurrencia de accidentes de trabajo y aquellos que tenga una probabilidad de ocurrencia en el centro de labores.
- Evaluar el alcance de la supervisión diseñada anticipadamente sobre los riesgos en los ambientes laborales.
- Estudiar la información obtenida de los trabajadores y su repercusión con la seguridad y salud del personal que labora en la organización.

Desarrollo de la línea base

- Se elabora con presencia de profesionales expertos en materia de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, se aplica evaluaciones y se mide indicadores en cuanto a factores de riesgo asociados con el SG-SST.

- Debe estar realizada con la participación de los trabajadores con información real de la organización.
- Contempla a los directivos de la organización.

Elaboración del informe de línea base

Son los resultados recogidos durante la elaboración de la línea base, el informe debe contener los siguientes aspectos:

- Detalle de la fecha en que se elaboró el informe.
- Reconocimiento de las características de la empresa.
- Breve detalle de las actividades que desempeña la empresa.
- Recursos y bases de información.
- Estudio, apreciación y evaluación de la información.
- La conclusión final en cuanto a factores en los cuales la empresa posee mejores condiciones de seguridad, aspectos frágiles y elementos en los que se puede mejorar. Esta conclusión permitirá elaborar un sistema de seguridad y salud ocupacional para la planificación de las acciones a desarrollar.
- planificación de las acciones a desarrollar.
- Identificación de quien realiza el informe de línea base.

Política

El dueño o empleador de la empresa tiene la responsabilidad de elaborar en compañía con el personal un sistema de prevención de riesgos y salud ocupacional, tal documento debe contener aspectos como:

- Ser precisa, oportuna y detallada para los fines de la empresa u organización de acuerdo a sus capacidades y actividades.
- Ser concisa, redactada claramente, debe poseer fecha y ser efectiva mediante firma del representante de mayor rango en la organización.
- Debe ser de carácter público dentro de la organización y difundida a todos los trabajadores.
- Actualizada por periodos para la disposición pertinente de las partes interesadas, según corresponda.
- Las medidas en materia de Gestión de Seguridad y salud ocupacional deben estar compuesto por bases necesario y fines indispensables de la empresa, de tal forma que se considera los siguientes.

- Lograr la protección en seguridad y salud de la totalidad de los trabajadores de la organización para prevenir enfermedades, dolencia e incidentes que involucren el trabajo en la organización.
- Llegar a cumplir con las exigencias legales establecidas, en materia de SST, de programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y en otros convenios que esté incluida la organización.
- Garantizar colectivamente entre trabajadores y representantes una participación activa para con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un avance progresivo sobre las actividades que desempeña la empresa en materia salud ocupacional y gestión de seguridad.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar acorde con los demás Sistemas de Gestión presentes en la organización

Organización

Todo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador el cual tiene como labor, el compromiso de tomar el liderazgo de las actividades que conlleva este en la organización. Para ello el empleador delega las funciones y autorización correspondiente al encargado de desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual rinde cuentas a la autoridad competente de sus acciones; este no lo exime de su deber con la prevención de ser el caso de resarcimiento. Se procede a las siguientes acciones:

- Instituir los requisitos competentes para cada puesto de trabajo y llevar a cabo las acciones necesarias para que todo trabajador esté capacitado en seguridad y salud.
- Implementar los registros y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos pueden encontrarse de forma física tanto como digitalmente.
- Al contar con más de 20 colaboradores se constituye un comité de SST, mientras que al poseer menos de 20 colaboradores se nombra un supervisor de SST, elegido por los colaboradores.
- Al contar con más de 20 colaboradores se elabora un reglamento interno de SST.
- Emplear un servicio de SST propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Las organizaciones que posean más de 20 trabajadores deberán de constituir Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual esté conformado equitativamente entre los empleadores como los colaboradores, caso que el empleador cuente con sindicatos mayoritarios se incorpora un miembro al comité como observador.
- La organización que cuente con menos de 20 colaboradores, se realiza la elección del supervisor por los colaboradores.
- El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está compuesto de 4 a 12 miembros por acuerdo del empleador y colaborador, tomando en consideración el nivel de riesgo y el número de trabajadores.
- El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo estará constituido por 6 miembros para empresas con más de 100 colaboradores, añadiéndole 2 miembros más por cada 100 colaboradores al no haber un acuerdo entre empleador y colaborador.
- Caso que haya diferentes centros de trabajo en la organización, cada uno debe de contar con un Comité o un Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta el número de trabajadores.
- El periodo de permanencia del Comité de Supervisor de SST es de 1 año como mínimo y de 2 años como máximo.
- Si las actividades de la organización están definidas como actividades de alto riesgo, están obligadas a conformar un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo sin importar el número de colaboradores que posea la organización.

Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo RISST

- Se elabora a partir de 20 a más colaboradores por el empleador.
- Debe contener mínimamente la estructura: fines y posibilidades de realización, lineamientos y responsabilidades en normas de SST, competencias y deberes del empleador, agente de control, de los miembros del comité SST y de las personas que proporcionan información y servicios de la organización.
- Actividades adecuadamente señaladas en las disposiciones generales propuestas por el Ministerio de Trabajo y su relación con otras acciones que pueden influir en la gestión de salud ocupacional. La elaboración y respuesta oportuna ante emergencias.

- La elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza con la participación de los colaboradores y debe ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se hace llegar una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los colaboradores.
- El empleador debe de dar a conocer de forma física y digital el RISST bajo cargo y sus posteriores modificatorias a todos los colaboradores siendo parte de estos los de régimen de intermediación y tercerización en modalidad formativa, que realizan actividades de manera permanente o esporádica en la organización del empleador.

Recursos, funciones y responsabilidades

- El dueño o empleador dispone de un conjunto de recursos financieros, cronograma y deberes indispensables para alcanzar un mejor desempeño en el Sistema de Gestión de Seguridad.
- El Programa Anual de Seguridad y Salud tiene un presupuesto y cronograma los cuales deben ser ejecutados.
- Se sugiere contar con una estructura y organización del Sistema de Seguridad ocupacional y salud en el trabajo. Y, ofrecer recursos para su elaboración ´
- Documentar y describir las responsabilidades de la autoridad y las interrelaciones de todo el personal cuyo trabajo incide en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Competencia y formación

- Capacitación continúa sobre el personal de trabajo para que tengan una mejor respuesta ante escenarios de riesgo o peligro.
- El perfil del puesto deber ser seleccionado según los requerimientos específicos del puesto de trabajo.
- El plan de SST debe de contener un plan anual de capacitación el cual debe contener 4 capacitaciones en SST al año, charlas de inducción al ingreso del colaborador al centro de trabajo, entrenamiento sobre los procedimientos para un trabajo seguro respecto de los peligros que lleva su puesto de trabajo independiente entre otras charlas y capacitaciones. Las capacitaciones deberán realizarse dentro

de la jornada laboral y ser aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.