Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METARLURGIA
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de **Tesis** cuyo título es:

APLICACION DEL PROGRAMA DE MONITOREO DE AGENTES DE RIESGO EN EL CLIMA DE SEGURIDAD DE LA UNIDAD MINERA COLQUIJIRCA - SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. 2021

Presentado por:

VIZCARRA PEREA PIERO HANSEL DAMIAN SALVADOR

Estudiante del nivel PREGRADO de la **Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia**. El resultado obtenido es 18**%** por el cual se otorga el calificativo de:

(APROBADO, Según Reglamento de Evaluación de la Originalidad)

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

APROBADO OBTUVO EL 18% (MENOR O IGUAL AL 20% REQUERIDO)

Ica, 16 de mayo de 2024

……
DR. VICTOR MANUEL FLORES MARCHAN
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METALURGIA

UNIVESIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA

Aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en el clima de seguridad de la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo en ciencias puras, ciencias de la tierra e ingeniería de procesos

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO DE MINAS

PRESENTADO POR

BACH. PIERO HANSEL DAMIAN SALVADOR VIZCARRA PEREA

NASCA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres Horacio y Alicia, mi hermana Isabela y a mi abuelita Lupita, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi pareja Eliana, por su amor, su apoyo, y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

Agradecimiento

A mi alma mater, la Universidad San Luis Gonzaga.

A mi segunda casa, la Facultad de Minas y Metalurgia.

A todos los catedráticos de la Escuela de Ingeniería de Minas.

A los jefes y gerentes de la unidad minera por facilitarme información.

A los profesionales de la unidad minera que aportaron de manera incondicional desde sus experiencias.

Índice de contenidos

Dedicatoria ... **ii**

Agradecimiento ... **iii**

Índice de contenidos ... **iv**

Índice de tablas ... **vii**

Índice de figuras ... **viii**

Resumen ... **ix**

I. INTRODUCCIÓN ... **10**

1.1. Realidad problemática ... 10

1.2. Antecedentes ... 12

1.2.1. Internacionales ... *12*

1.2.2. Nacionales ... *16*

1.3. Bases teóricas ... 19

1.3.1. La seguridad y salud ocupacional en el trabajo ... *19*

1.3.2. El trabajo como riesgo ... *21*

1.3.3. El riesgo laboral ... *22*

1.3.3.1. Definición ... *22*

1.3.3.2. Objetivos de analizar un riesgo ... *24*

1.3.4. Factores de riesgo en el trabajo ... *25*

1.3.5. Prevención de los riesgos ... *32*

1.4. Definición de términos ... 38

1.5. Formulación de los problemas ... 42

1.5.1. Problema general ... *42*

1.5.2. Problemas específicos *42*

1.6. Justificación 43

1.7. Planteamiento de objetivos 43

1.7.1. Objetivo general *43*

1.7.2. Objetivos específicos *44*

1.8. Hipótesis 44

1.8.1. Hipótesis general *44*

1.8.2. Hipótesis específica *44*

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA 45

2.1. Ámbito de estudio y antecedentes 45

2.2. Tipo 45

2.3. Nivel de investigación 45

2.4. Diseño de investigación 45

2.5. Población y muestra 45

2.5.1. Población *45*

2.5.2. Muestra *45*

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 46

2.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos 47

III. RESULTADOS 48

3.1. Variable X 48

3.2. Variable Y 52

IV. DISCUSIÓN 56

4.1. Hipótesis general 56

4.2. Hipótesis específicas 57

4.2.1. Hipótesis especifica 1 ..... *57*

4.2.2. Hipótesis especifica 2 ..... *58*

4.2.3. Hipótesis especifica 3 ..... *59*

V. CONCLUSIONES 60

VI. RECOMENDACIONES 61

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62

VIII. ANEXOS 65

Anexo N°1: Operacionalización de variables 66

Anexo N° 2: Matriz de consistencia 67

Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos 69

Anexo N° 4: Reglamento Interno de Trabajo SMEB 70

Índice de tablas

Tabla 1. *Cumplimiento de programa de monitoreo de agentes de riesgos laborales 2021* 48

Tabla 2. *Tabla de frecuencias del indicador nivel de estructura de seguridad laboral* 50

Tabla 3. *Tabla de frecuencias del indicador nivel de política de seguridad laboral*..... 51

Tabla 4. *Tabla de frecuencias del indicador nivel de acciones de intervención en seguridad laboral*..... 52

Tabla 5. *Tabla de frecuencias de la variable clima de seguridad* 53

Índice de figuras

Figura 1. *Frecuencias del indicador nivel de estructura de seguridad laboral* 50

Figura 2. *Frecuencias del indicador nivel de política de seguridad laboral* 51

Figura 3. *Frecuencias del indicador nivel de acciones de intervención en seguridad laboral* ... 52

Figura 4. *Frecuencias de la variable clima de seguridad* 53

Resumen

TITULO: Aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en el clima de seguridad de la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021

OBJETIVO: Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

MATERIAL Y MÉTODO: Es una investigación de tipo aplicada, nivel explicativo y diseño experimental de modalidad pre experimental; se empleó la técnica de la encuesta, usando el Cuestionario de Clima de Seguridad Laboral C3/C15 elaborado por Meliá y Sesé en 1999, sobre una muestra de 248 trabajadores que operan en la Unidad Minera Colquijirca, pertinente a la Sociedad Minera El Brocal, en el año 2021.

CONCLUSIÓN: Se demostró que existe una mejora del clima de seguridad en la Unidad Minera Colquijirca, ya que se elevó de nivel bajo-regular a excelente la variable, asimismo hubo mejoras de los indicadores nivel de estructura, políticas y acciones de intervención todo en seguridad laboral a nivel excelente, a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo en la unidad minera pertinente a la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. en el año 2021.

Palabras Claves: *Agentes de riesgo, clima de seguridad, riesgo laboral, seguridad laboral.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La actividad minera, es esencial para el desarrollo en materia económica de un país y la generación de trabajo diversificada en todo momento y lugar. En el Perú, alrededor de cinco millones de peruanos perciben diversos beneficios de esta industria, ya el sector emplea de manera directa cerca de 250 mil puestos de trabajo mediante las diversas compañías mineras y suman 1.4 millones de colaboradores entre contratistas, proveedores y titular minero que brindan servicios en las distintas operaciones mineras, siendo entre sus máximas expresiones la reducción de la tasa de pobreza de 51% a 21.5% hasta el 2018 gracias a la tasa de crecimiento de 2.5 a 3% [1].

Asimismo, la importancia del sector minero para el Perú juega constantemente un papel relevante en su economía con respecto a variables de particular macroeconómica como las exportaciones, inversiones y empleo como antes se mencionó, que dan posibilidad de encontrar un equilibrio básico y de esa manera la convierte en un lugar de alto atractivo para las inversiones mineras en el mundo, ubicándola entre primeros productores de metales como plata, cobre, oro, zinc, plomo, hierro, estañó, etc. [2].

Se conoce que la actividad minera es de los sectores en materia productiva más relevante de la economía global, empero es de las actividades que ostenta mayores riesgos laborales, por ello es esencial que toda empresa cuente con la aplicación de la seguridad industrial en minería con la finalidad de cuidar a sus trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo, referente a datos en general relativo al trabajo indican que cada 15 segundos un trabajador muere por causa de accidente o enfermedad relativa al trabajo, 2.78 millones de trabajadores mueren todos los años en accidentes laborales y de estos 2.4 millones son vinculados a enfermedades ocupacionales, sumado a 375 millones de colaboradores que sufren accidentes no mortales [3]. De esto anterior, 1% representa la fuerza laboral minera en el mundo, además del total de accidentes laborales, el 8% son vinculados al ámbito minero; en los últimos años, ocurrieron a nivel del mundo 287 mineros muertos en el 2019, cifra mayor a las 50 fatalidades ocurridas en el 2018.

En específico, según el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) en su informe sobre desempeño de la seguridad de sus miembros, manifestaron que en el año 2020 acontecieron 44

fatalidades a nivel mundial, donde Sudáfrica ostenta el más alto nivel de accidentes con un tasa de mortandad de 0.052 con 22 muertes padecidas en 422.2 millones de horas hombre trabajadas; Indonesia tiene 6 muertes con 80.6 millones de horas trabajadas y Brasil 4 muertes con 354 millones de horas trabajadas, siendo la caída de tierras y transporte con 12 y 8 respectivamente las situaciones adversas más en común [4].

Es así, que a pesar de las incansables medidas que se aplican y diariamente se dinamizan, los accidentes a causa de los diversos riesgos laborales son frecuentes; un riesgo según el D.S.023-2017-EM es la probabilidad de un denominada peligro se logre materializar en establecidas condiciones y de esa manera genere diversos daños a los trabajadores, ambiente, equipo o proceso. En esa medida, continuamente las empresas mineras, se encuentran implementando sistemas de gestión que aplaquen o por lo menos controlen estos riesgos que provocan enfermedades ocupacionales a nivel físico o psicológico, para lograr un entorno laboral favorable; siendo uno de estos el plan anual de seguridad y salud ocupacional, que integra las diversas medidas preventivas vinculadas a la seguridad laboral que van a aportar al cuidado del factor humano basado en la normativa legal vigente durante el lapso de un año.

Todo lo antes evaluado, es apegado a los observado las actividades cotidianas en la Unidad Minera Colquijirca pertinente a la Sociedad Minera El Brocal, una empresa de primer nivel que tiene como eje principal otorgar alta calidad de sus productos que entre tantos factores, ostenta el cuidado del personal minero; por ello, existe un acontecimiento de medición cualitativa del clima de seguridad por parte del cuerpo de ingenieros de la seguridad como cumplimiento de la medición del desempeño de la seguridad, dando como resultado un nivel bajo-regular, del cual no es situación contentable para la empresa. En esa medida, se ha puesto como punto esencial del logro de objetivos y metas de seguridad, lograr el mas alto nivel de aceptación de clima laboral a partir de la opinión de los colaboradores pero dependiente aplicar a cabalidad el programa de monitoreo de agentes de riesgos laborales dictaminado en el plan anual de seguridad dirigido por el reglamento interno y normativa nacional que rige la actividad minera, y de esa manera, demostrar que tales sistemas, herramientas, medidas, y otros necesarios de seguridad utilizados son efectivos.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Según **Capostagno y Saglimbeni (2016)**[5] en su **Tesis de Pregrado**: "Clima de seguridad y percepción del riesgo laboral en una empresa del sector manufacturero de la zona metropolitana de Caracas". El cual plantearon como **objetivo**: "Determinar y evaluar el clima de seguridad y percepción del riesgo laboral que poseen los trabajadores en una empresa del sector manufacturero ubicada en el área metropolitana de Caracas". Fue una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental transversal con una muestra de 45 colaboradores a quienes se les suministró los cuestionarios Clima de Seguridad Laboral y Percepción del Riesgo laboral – Ambiental. Al término el autor **concluyó** que:

- Tanto los líderes de alto nivel como los supervisores instan a los trabajadores a utilizar los equipos de protección personal, incluso si les resulta molesto. Los supervisores siguen las normas de seguridad incluso cuando la producción o el trabajo experimentan retrasos.
- La gerencia de la compañía realiza frecuentemente actividades de sensibilización en seguridad, como pláticas, simulacros, capacitaciones y sesiones de mejora, y los empleados siguen las normas de seguridad establecidas por la empresa.
- El equipo directivo de la empresa suministra todos los elementos esenciales para realizar el trabajo de manera segura.
- El liderazgo de la empresa respalda plenamente al personal de seguridad, proporcionándoles el apoyo necesario para llevar a cabo sus funciones.
- Los trabajadores tienen conocimiento del comité de Higiene y Seguridad de la empresa y de su operatividad. Se sugiere que los supervisores o jefes directos refuercen la importancia de trabajar de manera segura, incluso cuando los operarios estén cansados o estresados.
- La alta gerencia de la empresa podría aprovechar mejor la información disponible para fortalecer las normas de seguridad vigentes. Además, se sugiere que los operarios motiven con mayor énfasis a sus colegas para que participen activamente en temas de seguridad.
- Se sugiere que la alta gerencia de la empresa incremente la provisión de informes detallados sobre seguridad a los trabajadores. Además, se destaca la importancia

de que los supervisores o jefes directos elogien y reconozcan a aquellos operarios que demuestren especial atención a la seguridad laboral.

Según **Anza** (2018) [6], en su tesis de Pregrado: "Memoria laboral diseño de un programa de monitoreo de higiene industrial para la empresa minera San Manuel" El cual planteó como objetivo: "Diseñar un programa de monitoreo a través de una metodología para agentes de riesgo ocupacional, aplicables a todas las actividades de Minera San Manuel"- Bolivia, Fue un estudio de tipo descriptivo donde Al término el autor realzó las conclusiones y recomendaciones:

- • Se completó la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de higiene industrial. Esta herramienta permite evaluar el nivel de riesgo de agentes de riesgo ocupacional para los diferentes Grupos de Exposición Similar.
- Según el tipo de agente de riesgo, se determinaron las metodologías para analizar muestras y evaluar la exposición.
- En Bolivia, no se han establecido metodologías ni protocolos para medir la exposición a ciertos riesgos ocupacionales.
- En Bolivia, no se han fijado valores estándar para la exposición a agentes químicos y físicos, salvo en el caso de la normativa para la exposición al ruido NTS-002, que es aplicable al sector de la construcción.
- La creación de un mapa de ruido proporciona una referencia para la exposición al ruido, ya que los valores recopilados son discretos en cuanto al horario, a diferencia del muestreo de ruido personal.
- La falta de un valor de referencia para la exposición, tanto crónica como aguda, dificulta que las empresas establezcan límites de exposición.
- La implicación decisiva de la alta dirección es esencial para respaldar cualquier programa de monitoreo de higiene industrial, ya que implica una inversión inicial que podría percibirse como un gasto.
- Aunque este proyecto establece un programa de monitoreo basado en criterios y estándares de instituciones internacionalmente reconocidas como NIOSH, AHIA y ACGIH, puede servir como referencia para el desarrollo de estándares y normativas específicas para Bolivia.

Según **Bauer (2015)**[7] en su **Tesis de pregrado:** "Evaluación de Riesgos en Explotación Minera – Canteras Argentinas S.A.". El cual planteó como **objetivo**: "Identificar cuáles son los factores de riesgos que influyen en la

incidencia de accidentes de trabajo, realizar la evaluación de riesgos y confeccionar un programa de prevención de los riesgos detectados en la empresa minera CANTERAS ARGENTINAS S.A". Fue un estudio de tipo aplicada, diseño observacional descriptivo y muestra de 59 colaboradores con técnicas de encuesta. Al término el autor **concluyó** que:

- En el avance de este trabajo se ha anunciado muy resumidamente el marco histórico y legal en el que está en la actualidad la Seguridad de Canteras Argentinas S.A., de esta forma como la consideración económica que puede representar para una compañía el tener una política y un sector que se dedique a ofrecer rastreo a estos conceptos, ya que las autoridades buscan todo el tiempo que todos los centros de trabajo se apeguen a la normatividad establecida, con las secuelas económicas que esto supone para cada empresario.
- Tengamos en cuenta que nos encontramos en una "era" en la cual la salud, seguridad y confort son primordiales para todos los humanos y teniendo en cuenta que cada individuo avanza bastante más de una tercera parte de su historia construyendo alguna actividad laboral para una organización, tenemos la posibilidad de ver precisamente la extensión que tiene en cada individuo. Algo muy sustancial que no debemos perder de vista y que es parte de la aplicación de la seguridad en las compañías es el avance y aplicación de métodos en todos los trabajos o tareas a desarrollar, mismos que los empleados están obligados a comprender y llevar literalmente ya que todos ellos están creados con la intensión de garantizar la integridad física de quien transporta a cabo las ocupaciones.
- El cúmulo de estos métodos crea un Manual de Procesos que con la asistencia del Sistema de gestión de Seguridad va a estar en recurrente renovación no solo garantizando la salvaguarda de los trabajadores, además se aumenta la

productividad sin olvidar que cada acontecimiento que se presente por algún incidente, acto o condición inseguros nos representará en el menor de las situaciones paros y re trabajos, pero en el peor de ellos hasta pérdidas de vidas y/o proporciones económicas impensables que resultan en un encontronazo en la herramienta y prosperidad del negocio.

Según **Ramos y Valencia (2022)** [8] en su tesis de Pregrado Colombia. "Gestión efectiva del riesgo locativo en el sector minero en Marmato caldas". Cuyo objetivo fue: Diseñar de estrategias para la gestión efectiva del riesgo locativo en empleados de la mina molino El Naranjo en Marmato Caldas. Fue una investigación El objetivo de este proyecto es presentar un plan de mejora en seguridad y salud laboral para la empresa Molino El Naranjo. Se busca mejorar las condiciones de trabajo actuales y reducir los riesgos locativos a los que están expuestos los empleados. Este plan se basa en un diagnóstico detallado que identifica los factores de riesgo que podrían resultar en accidentes laborales o enfermedades profesionales. Donde concluyen en los siguientes puntos:

- • Se llegó a la conclusión de que es crucial diseñar e implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente enfocado en el riesgo locativo, en la mina El Molino. Esto contribuirá a crear un ambiente laboral más seguro, mejorar la comprensión de los peligros a los que se enfrenta el personal y, al mismo tiempo, permitirá su control o reducción.
- Gracias al diagnóstico en la mina El Molino, se logró identificar el estado mecánico de maquinarias, herramientas y equipos. Además, se observó que la empresa cuenta con una infraestructura adecuada y en buen estado para llevar a cabo las actividades. Se destacó la apropiada realización de operaciones, como el arranque, transporte y almacenamiento de minerales (oro), lo cual favorece el desarrollo sostenible de la empresa.
- A través de la inspección técnica, se identificaron los peligros en diversas áreas de trabajo y se evaluaron los riesgos conforme a la Guía Técnica Colombiana GTC 45 del 2012. El objetivo es principalmente controlar los peligros presentes en la empresa.

- La conclusión obtenida es que en la mina El Molino se emplean herramientas para concientizar a los trabajadores acerca de la importancia y los beneficios del sistema de seguridad y salud. Esto se realiza con el propósito de destacar los derechos y deberes, según lo establecido en el código sustantivo del trabajo.
- La conclusión alcanzada destaca la vital importancia de las estrategias de promoción de la higiene y seguridad industrial. Estas estrategias permiten que los trabajadores tomen conciencia de los peligros presentes en su entorno laboral y contribuyan al mantenimiento de un ambiente limpio y saludable en la empresa.

1.2.2. Nacionales

Según **Del Águila (2021)**[9] en su **Tesis de Maestría**: "Influencia de la aplicación de la norma G050 en el clima de seguridad de las obras de construcción del distrito de Surquillo El cual planteó como como **objetivo**: "Determinar la influencia de la aplicación de la Norma G050 en el Clima de Seguridad de las Obras de Construcción del Distrito de Surquillo". Fue una investigación de tipo aplicada, nivel evaluativo y diseño no experimental con técnicas de la encuesta bajo el Cuestionario de Clima de Seguridad C3/C15 a 196 colaboradores como muestra. Al término el autor **concluyó** que:

- El promedio de la variable de aplicación de la Norma G050 es de 3.50, superando el valor central esperado de 3. Este resultado positivo indica una conexión significativa entre la aplicación de la norma G050 y la evaluación global de la legitimidad, la norma personal/social, la identidad popular y la disuasión que distinguen a los ayudantes en relación con la norma G050.
- El promedio de la variable "Clima de seguridad" es de 3.48, superando el valor central esperado de 3. Este resultado positivo indica una correlación significativa entre el clima de seguridad y la evaluación general de las construcciones de seguridad, las políticas de seguridad y las acciones de intervención de seguridad por parte de los colaboradores.
- La media de los indicadores construcciones de seguridad, reglas de seguridad, y acciones de participación de seguridad del clima de seguridad son 3.60, 3.42, y

3.40 respectivamente; cantidades superiores o iguales, en todas las situaciones, al valor central esperado de 3; por consiguiente, dicho resultado constituye un valor positivo; y enseña el fundamento por el cual el tiempo de seguridad tiene relación con la valoración general de las citadas condiciones de parte de los ayudantes.

Según **Manrique (2018)**[10] en su **Tesis de pregrado**: "Influencia del monitoreo de ruido industrial, en actividades de perforación diamantina en exploración minera, para evitar lesiones auditivas en el proyecto Don Javier en Arequipa". El cual planteó como **objetivo**: "Determinar los efectos del ruido producido por las actividades, comprobar una adecuada gestión de Seguridad y Salud Ocupacional acorde a la normatividad sobre lesiones auditivas en exploración minera y establecer las fuentes de ruido relevante, presentes en las actividades de la empresa JUNE FIELD GROUP S.A". Fue una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo, usó el método deductivo. Al término el autor **concluyó** que:

- Se han identificado los efectos nocivos del ruido generado por las operaciones mineras en el proyecto Don Javier de JUNE FIELD GROUP S.A., ubicado en Yarabamba, Arequipa – Perú. Con el objetivo de mitigar estos efectos perjudiciales, se busca mejorar los entornos laborales y cumplir con las normativas en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Esta acción tiene como finalidad prevenir daños y lesiones en la salud de los trabajadores, evitando situaciones conflictivas que puedan afectar el desarrollo de las actividades laborales.
- Se ha verificado la importancia de una gestión efectiva de Seguridad y Salud Ocupacional en el proyecto Don Javier de JUNE FIELD GROUP S.A. en Yarabamba, Arequipa – Perú. Se recomienda reforzar el control en asuntos relacionados con la SSO para mejorar la imagen y garantizar la seguridad, considerando que las estadísticas actuales no son satisfactorias.
- Se ha identificado que las fuentes de ruido significativas en el proyecto Don Javier de JUNE FIELD GROUP S.A., en Yarabamba, Arequipa – Perú, son los equipos ruidosos, lo que puede causar daños y lesiones. Se sugiere utilizar equipos de medición de ruido efectivos para mitigar los riesgos laborales.

- Se ha observado que la calidad de los instrumentos de medición de sonido utilizados por JUNE FIELD GROUP S.A., en su proyecto Don Javier en Yarabamba, Arequipa – Perú, es inadecuada y carece de tecnología actualizada. Esto podría generar dificultades futuras para realizar la evaluación del ruido industrial en las operaciones de perforación diamantina.

Según **Libandro (2018)**[11] en su **Tesis de Pregrado**: "Evaluación y control de riesgos en la Compañía Minera Huancapetí". El cual planteó como **objetivo**: "Evaluar el control de riesgos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Compañía Minera Huancapetí para prevenir los riesgos que originan los accidentes laborales. Fue un estudio de tipo descriptiva con método inductivo-deductivo, usó técnicas de observación directa. Al término el autor **concluyó** que:

- Las empresas mineras tienen que considerar los peligros y Salud Ocupacional para que de los lineamientos, utilidades y controles para hacer una gestión triunfadora.
- En función del análisis de los accidentes ocurridos en la Empresa Minera Huancapetí, se presenta una evaluación y control de peligros con el objetivo de mejorar la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa. Se observa una mejora del 27.65% al 17.14% hasta el año 2017, indicando una optimización temporal en el sistema de control de riesgos.
- Las responsabilidades y funciones de los líderes ejecutivos estratégicos son fundamentales para el éxito en la optimización de la gestión de seguridad, ya que son el eje central de este proceso.
- El manejo de las tareas de gestión, ejecución y seguimiento de inspecciones y auditorías se ha delineado en las tablas 5.7 y 5.8, las cuales detallan las fechas y las inspecciones prioritarias que deben realizarse.
- La participación e involucramiento de los supervisores fue fundamental, gracias a la capacitación, sensibilización y reuniones de seguridad a nivel externo y gerencial. El éxito de un Sistema de Evaluación de Peligros y Salud Ocupacional en una empresa dependerá directamente del nivel de involucramiento de todos los trabajadores, independientemente de su jerarquía.
- Una auditoría inicial identifica las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de mejora en el sistema en el momento de cualquier tipo de inspección, lo que se traduce en una mejora continua.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. La seguridad y salud ocupacional en el trabajo

A. La seguridad industrial

La seguridad industrial abarca una serie de principios, leyes, criterios y normas destinados a proteger la salud de los trabajadores, así como la integridad de los equipos de la empresa. Su objetivo es supervisar los riesgos de accidentes laborales relacionados con personas, equipos, materiales, instalaciones y maquinaria involucrados en actividades productivas. Se define la seguridad industrial como el conjunto de prácticas que considera y gestiona los riesgos de accidentes laborales. De esta forma, se reconocen dos puntos de enorme consideración sobre la seguridad industrial: antes que nada, la seguridad industrial se define como un grupo de normas y lineamientos orientados a reducir los riesgos y salvaguardar la vida, salud e integridad física de la gente a lo largo del avance de sus ocupaciones laborales; y en segundo lugar tenemos la posibilidad de asegurar que la seguridad industrial implementa entendimientos investigadores y tecnológicos para la evaluación, ubicación, control y prevención de riesgos y probables causales de accidentes [5]

Importancia de la seguridad industrial

Para reconocer la importancia actual de la seguridad industrial, es fundamental partir del reconocimiento de que ninguna actividad está exenta de riesgos. Es esencial tener en cuenta constantemente la posibilidad de accidentes para evitar pérdidas materiales, incapacidades o fatalidades [5]

El objetivo primordial de la seguridad industrial es mantener un nivel óptimo de calidad de vida en el entorno laboral, garantizando la seguridad de los empleados y cumpliendo con las normativas legales existentes. Esto se logra mediante una gestión eficaz de los recursos humanos en las organizaciones, priorizando la prevención de accidentes laborales. Por lo tanto, la importancia de la seguridad industrial radica en proteger la vida y la salud de los trabajadores, lo que contribuye a crear un entorno laboral más seguro y promueve un desarrollo social y familiar mejorado. En un

primer término es aporta un beneficio para considerablemente la calidad de vida de los trabajadores, permitiéndoles disfrutar de una mejor salud y, ayudando de esta forma a una sociedad más sana y productiva. En un segundo término la seguridad industrial en los centros de trabajo asiste para achicar las consecuencias económicas producidas por los accidentes [5]

B. La salud ocupacional

Según la Organización Panamericana de la Salud (2009)[12] el objetivo principal de la salud ocupacional es prevenir y supervisar los factores ambientales que representan riesgos, con el fin de evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida y la eficacia tanto de los trabajadores como de las empresas.

Además, la salud ocupacional debe enfocarse en la atención médica preventiva, ya que la salud física y socioemocional de los trabajadores puede deteriorarse debido a diversas causas, como accidentes laborales o estrés emocional. Finalmente, Lorrén (2018)[13] señala que la salud ocupacional abarca un conjunto de prácticas destinadas a promover la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores, es decir, la mejora de las condiciones físicas, mentales y sociales en sus ocupaciones y actividades.

C. La seguridad y salud en el trabajo

La salud laboral debe centrarse en fomentar y preservar el bienestar físico, mental y social óptimo de los trabajadores en todas las ocupaciones. Esto implica protegerlos en sus lugares de trabajo y asegurarse de que trabajen en un entorno adaptado a sus capacidades físicas y mentales, en resumen: "ajustar el trabajo al individuo y a cada individuo a su trabajo" [5]

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la seguridad laboral no se limita únicamente a la prevención de enfermedades y lesiones, sino que implica el bienestar completo del trabajador, abarcando aspectos físicos, mentales y sociales. A menudo, este concepto se asocia principalmente con aspectos de salud.

El objetivo y finalidad de la seguridad laboral radica en la prevención de accidentes laborales, que se originan a consecuencia de las diversas actividades de producción, por ello una producción que no ostente medidas de seguridad no se debe ni se conoce como producción optima o de buena calidad basado en procesos [5].

1.3.2. El trabajo como riesgo

El trabajo humano presenta paradojas: puede llevar a la excelencia o representar un grave riesgo para la salud, tanto física como mental. Esta dualidad ha sido reconocida a lo largo de la historia, donde se encuentran ejemplos que respaldan ambas perspectivas. En el pasado, el trabajo físico y la mano de obra obligada eran desvalorizados y carecían de protección, poniendo en peligro la salud de aquellos que no tenían otra opción que realizarlo. En sistemas como el esclavismo y antiguos sistemas de producción orientales, las condiciones laborales y los riesgos no eran considerados relevantes. El trabajo físico era visto como servil y sin valor, y los problemas de salud que podían surgir se consideraban problemas individuales de los trabajadores. Los trabajadores, que dependían de su trabajo para subsistir, eran menospreciados, al igual que su salud [14]

El panorama laboral experimentó una transformación significativa con la llegada de los primeros estados, el surgimiento del sindicalismo y el reconocimiento de los derechos humanos, así como con la evolución hacia formas modernas de producción empresarial. Estos cambios redujeron considerablemente la dureza, a menudo inhumana, de las condiciones laborales. Hubo mejoras sustanciales en diversos aspectos físicos del trabajo, incluyendo la reducción de las horas laborales, el esfuerzo físico excesivo, y la mejora en las condiciones ambientales, como la temperatura, el ruido y la higiene. Como resultado de estas mejoras, se observó una disminución en la incidencia de enfermedades laborales y accidentes en el trabajo. Sin embargo, el cambio más significativo fue la transformación del enfoque de la salud laboral, que pasó de ser un problema individual a ser considerado un asunto de interés colectivo y empresarial, y, sobre todo, un derecho fundamental del trabajador [15].

A lo largo de la historia, la preocupación por los riesgos para la salud derivados del trabajo se ha centrado principalmente en los peligros físicos, químicos y ambientales, ya que estos son los causantes más directos e inmediatos de los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Por esta razón, la legislación, tanto europea como mundial, ha priorizado la regulación para prevenir y controlar estos riesgos. Inicialmente, la atención se centró en los accidentes laborales. Aunque se han logrado avances parciales, estos han sido principalmente en el mundo occidental y en los países desarrollados, como los miembros de la OCDE, que reúne a las naciones más prósperas del mundo. Sin embargo, en muchos otros lugares, las condiciones laborales siguen siendo precarias y reproducen situaciones similares a las condiciones insalubres superadas en el mundo occidental. Además, incluso en los países de la OCDE, persisten condiciones laborales inadecuadas [14].

La Organización En todo el mundo del Trabajo (OIT) ha creado el criterio de "decent work" (trabajo decente) para referirse al contexto laboral básico del que debe partirse en algún lugar de este mundo. El criterio de "Trabajo decente" tiene dentro esos puntos laborales que hacen referencia tanto al derecho a la salud en el trabajo como un derecho básico como al derecho popular al trabajo en sí mismo, dos puntos vinculados mutuamente y que no tienen la posibilidad de realizarse el uno ajeno del otro. Durante la historia, y también hoy en día, no fue de esta forma. Durante la primera revolución industrial, el trabajo se encontraba fácilmente disponible si se aceptaban las condiciones laborales, salariales y ambientales establecidas. Esta situación se asemeja a los períodos de crisis económica, donde la oferta de trabajo disminuye y las condiciones laborales se deterioran. Esta dinámica es estrictamente una consecuencia de la aplicación de las leyes del mercado laboral [15].

1.3.3. El riesgo laboral

1.3.3.1. Definición

Según el D.S.023-2017-Em es la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente[16].

La OHSAS 18001 establece que el riesgo es una constante en todas las actividades de una organización, influyendo en sus oportunidades de progreso y poniendo en peligro sus resultados y seguridad. Reconociendo que eliminar completamente los riesgos no es factible (Principio de Permanencia del Riesgo), es necesario gestionarlos de manera adecuada, coherente y consistente a través de un proceso efectivo de gestión de riesgos laborales. En este sentido, el riesgo laboral se define como la combinación de la probabilidad de que ocurra un incidente y la gravedad de sus consecuencias. Se puede entender también como la medida de la probabilidad e intensidad de los impactos adversos, resultando en una consecuencia de riesgo y siendo gestionado de manera continua para anticipar el evento [17].

Por otra parte, se define el riesgo laboral como la combinación de elementos físicos, mentales, químicos, ambientales, sociales y culturales que impactan al individuo; la interacción y los efectos de estos elementos pueden resultar en enfermedades laborales. Los riesgos laborales pueden ser identificados de manera general en relación con el trabajo en su conjunto, así como también algunos específicos de ciertos entornos de producción [18].

A lo largo de la historia, los riesgos laborales han evolucionado significativamente. El concepto mismo de riesgo laboral ha experimentado una transformación gradual a lo largo del tiempo. Anteriormente, el trabajador carecía de derechos y su labor era considerada su deber, con poca consideración por su bienestar. El objetivo principal del trabajo era maximizar la producción en el menor tiempo posible, sin preocuparse demasiado por los costos humanos involucrados. El reconocimiento del riesgo laboral para la salud surgió con la noción cada vez más explícita del derecho a la integridad física y a la salud, especialmente durante la Alta Edad Media y el Renacimiento, con el surgimiento y desarrollo de los gremios y la preocupación por el bienestar y la experiencia adquirida por los artesanos trabajadores. La experiencia y la habilidad comenzaron a tener un valor, lo que disminuyó la subordinación de los trabajadores a sus señores en las ciudades. Los gremios, los precursores de los sindicatos modernos, representaron la primera línea de

defensa formal contra las condiciones laborales injustas y el trato injusto a los trabajadores. El riesgo laboral para la salud se definió como las circunstancias y prácticas laborales que no podían ser toleradas debido a sus efectos perjudiciales para los trabajadores [14].

Se entiende por riesgo la evaluación de posibles pérdidas económicas, daños ambientales o lesiones humanas, considerando tanto la probabilidad de ocurrencia de un incidente (frecuencia) como la gravedad de las pérdidas, daños ambientales o lesiones (consecuencias).

En este contexto, el término "riesgo" siempre implica la posibilidad de un incidente futuro e hipotético, cuya ocurrencia no está completamente determinada por los hechos o condiciones causales que podemos identificar y describir. Por lo tanto, cuando la ejecución de una tarea implica la posibilidad de sufrir un perjuicio en la salud, se denomina riesgo laboral. En muchas ocasiones, los riesgos laborales son el resultado de condiciones de trabajo inadecuadas [20].

El riesgo suele generar una sensación de preocupación que brinda poco consuelo personal, manifestándose como una ansiedad respecto a lo que podría suceder. Esta ansiedad puede crear un ambiente desconcertante y desalentador, ya que el riesgo carece de la coherencia de una narrativa matemática, donde un hecho lleva al siguiente de manera condicionada. Los riesgos laborales se entienden como la interacción entre el individuo y su entorno laboral. Cuando existe la posibilidad de que esta interacción resulte en un daño significativo para la salud del trabajador en un futuro cercano, se considera un riesgo grave e inminente [15].

1.3.3.2. Objetivos de analizar un riesgo

Los objetivos primordiales son:

1. Detectar y medir los riesgos que muestra una instalación para personas, para el medio ámbito y para los bienes materiales.
2. Deducir los probables accidentes graves que tengan la posibilidad de producirse.

3. Saber las secuelas en el espacio y tiempo de accidentes, aplicando determinados criterios de puerta de inseguridad.
4. Investigar las causas de estos accidentes.
5. Discernir sobre la aceptabilidad o no de las propias instalaciones y operaciones llevadas a cabo en el lugar industrial.
6. Determinar medidas y métodos de prevención y custodia para evadir la ocurrencia y/o limitar las secuelas de los accidentes.
7. Realizar los requisitos legales de las normativas nacionales e de todo el mundo que persiguen los mismos objetivos.

1.3.4. Factores de riesgo en el trabajo

Un factor de riesgo es algún propiedad o situación detectable de un individuo o conjunto de individuos relacionada con la posibilidad de estar principalmente expuesta a desarrollar o sufrir un desarrollo mórbido. Sus propiedades se asocian a un cierto tipo de inconveniente a la salud y tienen la posibilidad de estar localizados en individuos, familias, comunidades y ámbito. Además, son conocidos como factores de riesgo a un grupo de causantes que, en el desarrollo salud-enfermedad, tienen la posibilidad de o no desatar un desarrollo en funcionalidad de la diferente capacidad morbígena de todos ellos y de los efectos de potenciación que tienen la posibilidad de producirse entre unos y otros. Finalmente, se define el factor de riesgo como un "determinante que puede ser modificado a través de la participación y que entonces facilita achicar la posibilidad de que se muestre una patología u otros resultados particulares. Para evadir confusión, se le puede referir como factor modificable del riesgo" [21]

A. Riesgos mecánicos

Se consideran los riesgos asociados con los lugares de trabajo, maquinaria, herramientas y otros elementos presentes durante la actividad laboral, que pueden ocasionar accidentes como caídas, atrapamientos, cortes, proyección de partículas en los ojos, entre otros.

Las lesiones resultantes tienen la posibilidad de ser:

- Contusiones en la cabeza
- Contusiones en el tronco y extremidades
- Microtraumatismos
- Lesiones y hematomas

B. Riesgos físicos

Se refieren a un intercambio abrupto de energía entre el individuo y el entorno, en una medida superior a la que el cuerpo puede soportar. Entre los principales elementos se incluyen: ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, así como radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, de baja frecuencia) y radiaciones ionizantes (rayos X, alfa, beta, gama). Los efectos de esta clase de peligros tienen la posibilidad de producir patologías ocupacionales, irritabilidad, fatiga, falta de confort, baja productividad, pérdida de la concentración y accidentes.

C. Riesgos químicos

Los productos químicos son compuestos orgánicos o inorgánicos, ya sean naturales o sintéticos, que pueden encontrarse en diferentes estados físicos en el entorno laboral. Estos productos pueden tener efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos, y en concentraciones que pueden causar daños a la salud de las personas que entran en contacto con ellos. Se puede determinar la siguiente ordenación para los agentes químicos que se tienen la posibilidad de presentar:

- Gases: Pueden experimentar cambios en su estado físico debido a la combinación de presión y temperatura, y pueden dispersarse fácilmente y expandirse libremente en un área determinada.
- Vapores: Se trata de la fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida bajo condiciones estándar específicas. Estas sustancias pueden incluir disolventes, hidrocarburos, diluyentes, entre otros.

- Polvos: Se refieren a partículas sólidas de tamaño fino que se generan por la acción mecánica de desintegración durante operaciones como el espolvoreo, perforación, trituración, detonaciones, corte, impacto o pulido.
- Humos: Las partículas pueden clasificarse en dos tipos: humo y hollín. El humo consiste en partículas metálicas generadas por la combustión, sublimación y condensación, así como por la oxidación de vapores metálicos.
- Hollín: Son las partículas formadas por la combustión de materiales orgánicos
- Nieblas: También denominadas rocíos, estas gotas extremadamente diminutas de líquidos se crean mediante procesos mecánicos como la separación, el impacto, la burbujeación, la nebulización o la pulverización. Un ejemplo común es la aplicación de pinturas con aerosol.

D. Riesgos biológicos

Se refiere a un conjunto de microorganismos vivos que se encuentran en ciertos entornos laborales y que, al ingresar al organismo, pueden causar enfermedades infecciosas o parasitarias, reacciones alérgicas o intoxicaciones. Estos riesgos son comunes en ocupaciones relacionadas con la ganadería, manipulación de desechos y productos de origen animal, agricultura, laboratorios clínicos, hospitales, manejo de residuos y trabajos de excavación.

E. Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos surgen de las cargas laborales, las cuales están influenciadas por varios factores, como la cantidad, el peso, las características individuales, el esfuerzo físico o intelectual, la duración de la jornada laboral, los ritmos de trabajo y la comodidad del puesto de trabajo. Por ejemplo, realizar tareas de pie que implican movimientos y esfuerzos físicos, como levantar,

transportar y manipular cargas, puede provocar sobreesfuerzos. La actividad muscular requerida para la manipulación de objetos puede aumentar el ritmo cardíaco y respiratorio. Las articulaciones, especialmente la columna vertebral, pueden verse afectadas por los sobreesfuerzos o posturas de trabajo inadecuadas.

Los riegos ergonómicos se clasifican en:

- Esfuerzos intensos: Se trata de la aplicación de esfuerzos musculares intensos que ejercen presión sobre los músculos, tendones, articulaciones y discos. Un aumento en la intensidad del esfuerzo muscular conlleva a una mayor fatiga muscular, lo que requiere más tiempo para la recuperación completa. Cuando el tiempo de recuperación es limitado, aumenta la probabilidad de sufrir lesiones en los tejidos blandos y articulaciones.
- Movimientos repetitivos: Las lesiones por movimientos repetitivos son ocasionadas por el uso excesivo de las articulaciones durante periodos prolongados, como semanas, meses o años. El tejido conectivo puede deteriorarse y en ocasiones llegar a ser disfuncional debido a esta exposición repetitiva. Debido a que los síntomas suelen manifestarse lentamente, a menudo las personas ignoran la situación hasta que los síntomas se convierten en una lesión crónica y persistente.

No se tendrá que reclamar ni aceptar a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso logre poner en una situación comprometedora su salud o seguridad. La manipulación manual de una carga puede enseñar un compromiso, en especial dorsolumbar, en las situaciones siguientes:

- Cuando la carga es bastante pesada o bastante grande
- Cuando es voluminosa o complicado de sujetar
- En el momento que está en equilibro desequilibrado o su contenido corre el compromiso de moverse.

- En el momento que está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con la torsión o inclinación del mismo.
- Si la carga, ya sea por su aspecto externo o por su rigidez, puede causar daños al trabajador, especialmente en caso de impacto.

Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

- Cuando el suelo presenta irregularidades, lo que puede ocasionar tropiezos, o si es resbaladizo para el calzado del trabajador. Asimismo, cuando la situación o entorno de trabajo no permite que el trabajador manipule cargas manualmente de manera segura y en una posición precisa.
- Cuando el suelo o el chato de trabajo muestran desniveles que comprometen la manipulación de la carga en escenarios diferentes.
- Cuando el suelo o el punto de acompañamiento son inestables.
- Cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas.
- Cuando la iluminación no sea correcta.
- En el momento que haya exposición a vibraciones.

F. Riesgos psicosociales

Se refieren a las condiciones que se encuentran dentro del entorno laboral y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, impactando en el bienestar o salud (física, mental y social) del trabajador, así como en el progreso del trabajo. Cuando estas condiciones psicosociales son desfavorables o perjudiciales, pueden resultar en efectos negativos en la salud o bienestar del trabajador, la empresa, etc. De esta forma tenemos:

- Cambios en el accionar
- Modificaciones en el sector cognitiva: desatención
- Falta de concentración en superficies, olvidos
- Deterioro de la integridad física o mental

Cuando el esfuerzo llevado a cabo para sostener el nivel de atención exigido en una cierta labor es recurrente y sigue en el tiempo, crea fatiga. La consecuencia de la carga mental es la fatiga mental.

La fatiga mental es la reducción transitoria de la eficacia servible mental y física, que es dependiente de la intensidad, duración y la organización temporal de la tensión mental antecedente. El restablecimiento de la fatiga mental se consigue por medio de rehabilitación más que con un cambio de actividad.

Existen dos niveles de fatiga mental:

- Habitual o fisiológica: Se trata de un deterioro temporal del cuerpo, el cual puede ser recuperado mediante el descanso. La manera de descansar el cerebro (ya que no existe la completa inactividad) implica desvincularlo de su función directiva, disminuyendo la atención. El primordial síntoma de esta clase de fatiga es una reducción de la actividad que se proporciona como resultado de:
  - 〉 Una reducción de la atención
  - 〉 Una lentitud del pensamiento
  - 〉 Una reducción de la razón
- Crónica: El exceso de fatiga lleva a una desestabilización general del organismo. Se proporciona no por una sobrecarga accidental, sino por la repetición de una cierta carga de trabajo. Los indicios que se muestran tienen la posibilidad de sentirse luego del trabajo siendo permanentes; esto son:

- Irritabilidad, ansiedad, estados depresivos
- Falta de energía
- Insomnio, perturbaciones del sueño
- Modificaciones psicosomáticas

La fatiga también puede afectar el razonamiento de los trabajadores. La relación entre la fatiga y el razonamiento es compleja, ya que, por un lado, el razonamiento puede disminuir mientras el trabajador se siente más fatigado; además, realizar una tarea con poco razonamiento puede provocar que los síntomas de fatiga aparezcan más temprano; y por último, cuando el razonamiento es alto, es posible que la fatiga no se perciba hasta que alcance un nivel muy elevado. Es decir, el umbral para percibir la fatiga varía dependiendo del nivel de razonamiento requerido para realizar la actividad.

G. Riesgos eléctricos

Se refiere a los sistemas eléctricos de máquinas, equipos e instalaciones, que generan energía dinámica o estática y que, al entrar en contacto con las personas, pueden causar quemaduras, paros cardíacos o fibrilación ventricular, dependiendo de la intensidad y la duración del contacto.

La gravedad de la descarga eléctrica no viene cierta únicamente por el voltaje, sino que es dependiente de:

- La proporción de corriente que circule por el cuerpo.
- El sendero que recorre la corriente que circule por el cuerpo.
- El tiempo de permanencia del cuerpo formando el circuito.
- La aptitud de oposición del cuerpo humano.
- La continuidad si es corriente alterna o directa.

El peligro eléctrico puede manifestarse en accidentes con baja incidencia, aunque estos son de suma gravedad en la mayoría de los casos, llegando incluso

a causar la muerte del accidentado. Como producto de accidentes relacionados a peligros eléctricos, tenemos la posibilidad de tener:

- 〉 Choque eléctrico causado por el contacto directo con elementos bajo tensión (contacto eléctrico directo), o por el contacto accidental con masas energizadas (contacto eléctrico indirecto).
- 〉 Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico
- 〉 Caídas o golpes como resultado de choque o arco eléctrico.
- 〉 Incendios o detonaciones originados por la electricidad.

1.3.5. Prevención de los riesgos

A. Importancia de la prevención

Para fortalecer un enfoque preventivo en salud y seguridad en el trabajo, una organización debe identificar y abordar las fuentes u origen del riesgo laboral para evitar que los trabajadores sufran daños. Esto implica implementar medidas de protección a través de equipos de protección personal o colectiva (EPP). Es crucial distinguir entre riesgo y peligro laboral. Se considera un riesgo cuando hay una situación, sustancia u objeto con capacidad intrínseca de causar daño, como sustancias tóxicas o trabajar en altura sin protección. Por otro lado, el peligro laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra un daño específico derivado del trabajo con elementos peligrosos y la gravedad del mismo. Por ejemplo, utilizar una sierra sin protección o manipular sustancias químicas peligrosas. El objetivo principal de la prevención es evitar que los riesgos laborales se conviertan en peligros para los trabajadores en cualquier situación laboral. Por esto es requisito instrumentar diferentes estrategias para vigilar las fuentes de peligros. Generalmente, estas tácticas se organizan de acuerdo a las siguientes fases:

- Detectar los peligros
- Considerar los peligros determinados que no se tienen la posibilidad de evitar

- Utilizar las medidas para controlarlos
- Vigilar la efectividad de esas medidas
- Relevar periódicamente las condiciones de trabajo, principalmente cuando ocurren cambios en la organización del trabajo o ingresa novedosa tecnología.

En el momento de adoptar medidas de control del compromiso es sustancial poner énfasis que estas medidas deben adoptarse acorde a un orden jerárquico predeterminado, según su efectividad decreciente:

Suplencia del agente o desarrollo riesgoso.: si la supresión del peligro no fuera viable, se va a reemplazar el agente o el desarrollo por otro de menor peligro.

- Eliminación del riesgo: la primera alternativa tendrá que ser la de remover el peligro; es decir, hacer lo viable por suprimirlo, progresando las condiciones de trabajo.
- Sustitución del agente o desarrollo riesgoso.: si la supresión del peligro no fuera viable, se va a reemplazar el agente o el desarrollo por otro de menor peligro.
- En tercer lugar, si las medidas previas no son viables, es necesario implementar controles en la fuente u origen del riesgo. Esto implica tomar medidas de ingeniería, como la instalación de sistemas de ventilación localizada cerca de una fuente de contaminación o la colocación de barandas de protección colectiva contra el riesgo de caídas desde diferentes alturas.
- En cuarto lugar, si las medidas previas no son aplicables, se implementarán medidas administrativas, como la reducción de los períodos de exposición y la señalización.
- Uso de elementos de protección personal (EPP): la más reciente medida va a ser la utilización de los elementos de custodia personal (EPP) que es el procedimiento menos eficiente. Sólo se deben usar como último método cuando no sea viable batallar los peligros mediante las medidas antes citadas. Es requisito tomar en cuenta que la utilización de los EPPs una medida de custodia y no de

prevención, dado que impide las secuelas de un incidente, pero no previenen su ocurrencia. Por esto, es sustancial tener en cuenta el cumplimiento de las condiciones preventivas.

B. Planificación de la prevención

Para que el proceso de identificación, evaluación y elaboración del mapa de riesgos tenga un impacto significativo, debe culminar en acciones preventivas efectivas que reduzcan los accidentes y enfermedades laborales. Esto implica priorizar los riesgos más significativos según su grado de peligrosidad, la cantidad de trabajadores expuestos y la gravedad de las posibles consecuencias para la salud. Además, se deben considerar los recursos disponibles, los requisitos legales y los responsables de implementar las medidas necesarias, promoviendo la participación de todos los involucrados. Se establece un plan de acción claro, que incluya tareas, responsabilidades y plazos, para abordar las diversas situaciones de riesgo identificadas. Es fundamental que todo el personal esté informado y participe activamente. Las medidas de control propuestas deben respetar el orden jerárquico previamente establecido. Finalmente, se incluyen acciones de supervisión o seguimiento para asegurar el cumplimiento de las medidas preventivas planificadas y evaluar su efectividad.

C. Técnicas de prevención

Dado que las condiciones laborales presentan riesgos para la salud de los trabajadores, es esencial implementar una serie de medidas preventivas técnicas que eliminen o reduzcan estos riesgos durante la realización de las tareas laborales. Estas acciones, dirigidas a evitar daños a la salud, se conocen como prevención. La prevención implica anticiparse y actuar antes de que ocurra algo para evitarlo o mitigar sus efectos. En resumen, se trata de una actividad orientada a identificar las situaciones de riesgo y prevenir su materialización, adoptando medidas de protección cuando sea necesario, lo que contribuye a aumentar el nivel de seguridad en el entorno laboral. Por lo demás, las acciones o medidas preventivas en temas de salud laboral que conviene retener aquí, son las siguientes[20]:

a) Prevención sobre el elemento humano

El factor humano siempre está presente en la ocurrencia de un accidente laboral, y el objetivo principal de cualquier medida preventiva es evitar que el trabajador sufra algún tipo de percance, ya sea un accidente o una enfermedad. Desde esta perspectiva, se reconoce que los individuos son el foco principal de la prevención y el objetivo directo de protección [20].

- **Prevención médica**. Las acciones preventivas en el ámbito sanitario son llevadas a cabo por profesionales médicos especializados en medicina de empresa o medicina laboral. Estas acciones incluyen exámenes médicos periódicos, tratamientos preventivos como vacunaciones o terapias diversas, así como la implementación de medidas de higiene personal. La medicina laboral evalúa la influencia que ciertos agentes o condiciones laborales tienen en la salud de los trabajadores y, a través del seguimiento de la salud, busca identificar tempranamente enfermedades para prevenir su progresión [20].
- **Prevención psicosocial**. La psicología busca abordar los factores psicosociales que pueden influir en los accidentes laborales, ya sean de índole individual, como la personalidad, las habilidades cognitivas o la psicomotricidad; factores sociológicos relacionados con las dinámicas de grupo en el trabajo, como las relaciones interpersonales o el estilo de liderazgo; o factores ligados al tipo de trabajo y su organización. Con enfoque preventivo, la psicosociología se centra en promover la adaptación saludable del individuo al entorno laboral, tratando de prevenir y corregir aspectos como la falta de promoción, la inestabilidad laboral, la falta de adecuación al trabajo, la comunicación deficiente o la monotonía, todos ellos considerados factores de riesgo psicosocial que pueden generar insatisfacción en el trabajador. Esta insatisfacción puede manifestarse en forma de agresividad, depresión, ansiedad, insomnio,

dolores musculares, entre otros síntomas, los cuales se ha demostrado que tienen un impacto negativo en los accidentes laborales, el absentismo y la productividad [20].

- **Prevención formativa.** La formación se dirige en tres vertientes: divulgativa, informativa e instructiva, y educativa. Aunque comparten objetivos finales similares, difieren en sus enfoques y metodologías. La divulgación busca influir en las personas mediante mensajes breves y llamativos que utilicen principios psicológicos o técnicos para captar su atención. La información o instrucción se centra en proporcionar al trabajador el conocimiento concreto sobre los riesgos presentes en su trabajo, así como en la empresa o industria en general, incluyendo las acciones que debe tomar frente a cada riesgo. La educación, por otro lado, busca fomentar una mentalidad preventiva, promoviendo una actitud adecuada hacia la prevención de riesgos. Se trata de un proceso continuo y sistemático que puede llevarse a cabo tanto en instituciones educativas como en el lugar de trabajo, como parte integral del desarrollo de los individuos. Preparar al trabajador para que pueda protegerse adecuadamente de los riesgos en su entorno laboral no solo es una forma de preservar su salud, sino también de fomentar su responsabilidad hacia ella [20].

b) Medidas de prevención técnica

En cada accidente, intervienen tanto el factor humano como el técnico. Por lo tanto, la manera más común y efectiva de prevenir los accidentes laborales es actuando sobre el aspecto técnico. Dadas las características únicas del trabajo y sus efectos en la salud, surgen especialidades dedicadas específicamente a la prevención de estas enfermedades [20].

- **La Seguridad en el Trabajo**, la Seguridad en el trabajo se distingue como una especialidad autónoma gracias a su contenido técnico,

específicamente en lo que se refiere a la Ingeniería de Seguridad. Su principal enfoque es la prevención de accidentes laborales, abordando tres aspectos principales: la detección anticipada del riesgo, la implementación de medidas preventivas para evitar o mitigar los riesgos, y la protección del trabajador mediante el uso de equipos de protección individual (EPIs) en caso de que el riesgo se materialice [20].

- **La Higiene Industrial**, la higiene industrial se define como el enfoque no médico para prevenir los riesgos laborales asociados con la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos. Su enfoque principal es preventivo, utilizando métodos técnicos que implican la identificación de los agentes de riesgo, la medición de la exposición cuando sea necesario, la evaluación del riesgo comparando las dosis de exposición con los valores de referencia establecidos, la corrección de la situación si es necesario, y el seguimiento periódico de la efectividad de las medidas preventivas y de la exposición, junto con la supervisión regular de la salud. Sus objetivos principales son identificar, medir, corregir y controlar los entornos laborales para prevenir la aparición de enfermedades [20].
- **La ergonomía**, como disciplina preventiva, la ergonomía se enfoca en desarrollar un cuerpo de conocimientos con la contribución de diversas disciplinas científicas, con el objetivo final de mejorar la adaptación del hombre a los entornos tecnológicos de producción y laborales. En resumen, la ergonomía como especialidad preventiva busca maximizar la eficiencia al proporcionar al trabajador el máximo confort físico y mental durante la realización de sus tareas. Con el fin de evitar la fatiga y garantizar que el trabajador realice su trabajo de la manera más cómoda posible, la ergonomía organiza los ritmos y horarios de trabajo, considerando las demandas físicas y mentales de la labor, y ajusta el

entorno y la tarea, como los espacios de trabajo, la iluminación, los asientos, las herramientas y las máquinas, a las características fisiológicas y antropométricas del trabajador, como la agudeza visual, la constitución, la edad, la altura y el peso [20].

1.4. Definición de términos

- Accidente de Trabajo (AT). Se considera accidente laboral cualquier evento repentino que ocurra como consecuencia directa o indirecta del trabajo y que resulte en una lesión física, una disfunción orgánica, una incapacidad o la muerte del trabajador. También se incluyen como accidentes laborales aquellos que suceden mientras se realizan tareas ordenadas por el empleador o bajo su supervisión, incluso fuera del lugar o el horario de trabajo.
- Ambiente de Trabajo. Es el lugar donde los trabajadores desempeñan las labores encomendadas o asignadas.
- Análisis de Trabajo Seguro (ATS). El análisis de riesgos es una metodología de gestión en el ámbito de la Salud y Seguridad Laboral que facilita la identificación de procedimientos de trabajo seguros al detectar los posibles riesgos y establecer medidas de control para llevar a cabo las tareas de manera segura.
- Auditoría Procedimiento sistemático, independiente, objetivo y documentado para evaluar un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Código de Señales y Colores. Es un sistema que define las características necesarias en cuanto al diseño, colores, símbolos, formas y dimensiones de las señales de seguridad.
- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Es un órgano compuesto por representantes tanto del empleador como de los trabajadores, con responsabilidades y deberes establecidos por la ley y la práctica nacional. Su función principal es realizar consultas regulares y periódicas sobre las acciones

del empleador en materia de prevención de riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

- Cultura de Seguridad y Salud Ocupacional. Es el conjunto de valores, principios, normas, costumbres, comportamientos y conocimientos que comparten los miembros de una empresa, para promover un trabajo seguro y saludable, en el que están incluidos el titular de actividad minera, las empresas contratistas mineras, las empresas contratistas de actividades conexas y los trabajadores de las antes mencionadas, para la prevención de enfermedades ocupacionales y daño a las personas.
- Emergencia Médica. Una emergencia médica es una situación que surge de manera repentina, con el riesgo de causar la muerte o la incapacidad inmediata, y que demanda una atención rápida, efectiva y apropiada para prevenir resultados graves como el fallecimiento o la discapacidad.
- Emergencia Minera. Una emergencia minera se refiere a un evento no deseado que ocurre como resultado de un fenómeno natural o de la actividad minera en sí, como incendios, explosiones por presencia de gases explosivos, inundaciones, deshielos, deslizamientos, golpes de agua u otras catástrofes. Se entiende como golpe de agua la explosión repentina de agua debido a la presencia de agua subterránea en una operación minera.
- Estándares de Trabajo. Los estándares mineros son los modelos y pautas que establecen los parámetros definidos por el titular de la actividad minera y los requisitos mínimos aceptables en términos de medidas, cantidades, calidad, valor, peso y extensión. Estos parámetros se basan en estudios experimentales, investigación, legislación vigente y avances tecnológicos. Sirven como referencia para comparar las actividades laborales, el rendimiento y el comportamiento industrial. Esencialmente, los estándares indican la manera correcta y segura de realizar las tareas. Responden a preguntas como qué hacer,

quién lo hará, cuándo se realizará y quién es responsable de garantizar la seguridad en el trabajo?

- Examen Médico Ocupacional. La vigilancia médica ocupacional es un examen especializado que se lleva a cabo en el trabajador al inicio, durante y al finalizar su relación laboral, así como cuando cambia de función o regresa a la empresa.
- Medicina Ocupacional. La medicina ocupacional es la disciplina médica dedicada a prevenir y gestionar las lesiones, enfermedades y discapacidades relacionadas con el trabajo.

- Mina. Es un yacimiento mineral que se encuentra en proceso de explotación.
- Permiso Escrito para Trabajos de Alto Riesgo (PETAR). Es un formulario que, firmado por el ingeniero supervisor y el jefe de área, otorga autorización para realizar tareas en áreas o ubicaciones consideradas peligrosas y de alto riesgo durante cada turno de trabajo.
  - Plan de Preparación y Respuesta para Emergencias. Un manual detallado que describe las acciones necesarias en diferentes situaciones de emergencia, como responsabilidades, recursos disponibles, fuentes externas de ayuda, procedimientos a seguir, autoridad para la toma de decisiones, requisitos de implementación, capacitación, comunicaciones y reportes requeridos.
  - Prevención de Accidentes Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional
  - Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS) Documento que contiene la descripción específica de la forma cómo llevar a cabo o desarrollar una tarea de manera correcta desde el comienzo hasta el final, dividida en un conjunto de pasos consecutivos o sistemáticos. Resuelve la pregunta: ¿Cómo hacer el trabajo/tarea de manera correcta y segura? Proceso de Voladura Es un conjunto

de tareas que comprende: el traslado del explosivo y accesorios de los polvorines al lugar del disparo, las disposiciones preventivas antes del carguío, el carguío de los explosivos, la conexión de los taladros cargados, la verificación de las medidas de seguridad, la autorización y el encendido del disparo.

- Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional Documento que contiene el conjunto de actividades a desarrollar a lo largo de un (1) año, sobre la base de un diagnóstico del estado actual del cumplimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional establecido en el presente reglamento y otros dispositivos, con la finalidad de eliminar o controlar los riesgos para prevenir posibles incidentes y/o enfermedades ocupacionales.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional. Es el conjunto de regulaciones desarrolladas por el responsable de una operación minera, que se basan en las directrices establecidas por la ley. Esto abarca las especificaciones particulares de sus operaciones, los estándares de seguridad y salud ocupacional, así como los procedimientos internos específicos de sus actividades.
- Representante de los Trabajadores. Persona seleccionada, de acuerdo con las leyes actuales, para representar a los empleados en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Riesgo. La posibilidad de que un riesgo se presente en condiciones específicas y cause daños a las personas, equipos y al medio ambiente.
- Riesgo Residual. Es el riesgo remanente que existe después de que se haya tomado las medidas de seguridad.
- Salud. La salud integral, un derecho fundamental, implica un estado de bienestar físico, mental y social, más que simplemente la ausencia de enfermedad o incapacidad. La Salud Ocupacional, como rama de la Salud Pública, se enfoca en promover y mantener este bienestar máximo entre los trabajadores en todas las ocupaciones. Esto incluye prevenir daños a la salud relacionados con las

condiciones laborales y los riesgos, así como adaptar el trabajo a las capacidades y habilidades individuales de los trabajadores.

- Trabajador. Cualquier individuo que realice una labor, ya sea bajo supervisión o de manera independiente, para un empleador privado o público. Esta definición abarca a los empleados del operador minero, de las empresas contratistas mineras y de aquellas relacionadas con actividades conexas.
- Zonas de Alto Riesgo. Son áreas o ambientes de trabajo cuyas condiciones implican un alto potencial de daño grave a la salud o muerte del trabajador

1.5. Formulación de los problemas

1.5.1. Problema general

¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?
- ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?
- ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?

1.6. Justificación

Fundamentalmente el estudio va permitir mejora el nivel de clima de seguridad laboral a partir del cumplimiento del programa anual de monitoreo de agentes ocupacionales siguiendo la línea de la normativa vigente nacional y en favor de lograr un alto desempeño de la seguridad y salud ocupacional que finalmente va conseguir un excelente entorno laboral y altas relaciones de confianza entre los entes superiores que rigen la organización y los colaboradores.

El estudio se justifica de manera práctica, ya que su finalidad es mejorar el clima de seguridad laboral sobre todo en aspectos basados en la estructura de seguridad que incluye el conocimiento de existencia de comités y dirección de la seguridad, así como la comunicación efectiva, existencia de charlas o capacitaciones y labores de la inspección; además el cumplimiento y efectividad de la política de la seguridad acorde al sistema implementado y programa anual de seguridad seguido; asimismo las respectivas acciones relativo a seguridad, como charlas, capacitaciones, inspecciones cotidianas e instrucciones para actividades en todo momento, es decir afin a la respuesta de seguridad; que en su confluencia tendrán como consecuencia un trabajador con alto conocimiento en seguridad y salud laboral.

El estudio también es justificable en la medida metodológica, ya que ostenta propia ruta metodológica y va en línea al método científico por lo que contiene alta objetividad, y la contrastación de hipótesis serán base para futuras discusiones; además usa técnicas e instrumentos de investigación adaptados, con alta confianza y validez según criterios metodológicos para alcanzar los objetivos predispuestos.

1.7. Planteamiento de objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.
- Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.
- Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

1.8.2. Hipótesis específica

- La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.
- La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.
- La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Ámbito de estudio y antecedentes

Antecedentes históricos

2.2. Tipo

La presente investigación será de tipo aplicada; ya que, se enfatizará la teoría respecto de las variables en estudio para luego dar pie al aplicarla poniéndola en práctica y demostrar así sus fines y dar posibilidades a resoluciones de las situaciones planteadas [22].

2.3. Nivel de investigación

Será de nivel explicativo. Porque este nivel de investigación es la descripción de los fenómenos y el estudio de sus vínculos de causa para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de éstos [23].

2.4. Diseño de investigación

Será de diseño experimental en su modalidad pre experimento. Ya que las singularidades de la investigación definen el diseño de investigación y trabajaremos con un solo grupo de estudio para que la correspondencia de causa de la variable [24].

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población es la agrupación de todos los elementos que pertenecen al entorno espacial donde se llevará a cabo el presente estudio[25]. En mención a lo anterior la presente investigación estará constituida por 697 colaboradores que ejecutan laborales en la Unidad Minera Colquijirca, en el año 2021.

2.5.2. Muestra

La muestra se debe considerar como un subconjunto característico de la población o universo; en la presente investigación la muestra estará acotada por el mismo tamaño de la población; al respecto la muestra se calcula como sigue[26]:

$$n = \frac{NZ^2.\ p.q}{(N-1)e^2 + Z^2.p.q}$$

Donde:

N = Tamaño de población.

n = Tamaño de muestra.

p = Proporción de trabajadores.

q = p – 1 Probabilidad de trabajadoras.

e = Margen de error muestral α = 0,05.

Z = Nivel de significancia del 95% (1,96).

Entonces, reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{697(1{,}96)^2.(0{,}50).(0{,}50)}{(697-1)(0{,}05)^2 + (1{,}96)^2.(0{,}50).(0{,}50)}$$

$$n = \frac{669.3988}{1.74 + 0.9604}$$

$$n = \frac{669.3988}{2.7004}$$

$$n = 247.889 = 248\ colaboradores$$

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se usará la técnica de la observación de campo, la misma que se realiza en el lugar de estudio, para recolectar información ins-situ a partir de un diagnóstico de situaciones en la realidad del fenómeno que se requiere investigar [27], además, se empleará la técnica de encuestas, que proporciona información sobre la muestra seleccionada mediante instrumentos detallados. Estos instrumentos consisten en preguntas dirigidas a los indicadores deseados y abordan la controversia planteada anteriormente [25]; también se usará la técnica del fichaje, la misma que consiste en recopilar y redactar datos que faciliten la selección y asimismo el orden de la mencionada información a través de ficheros de trabajo elaborados de manera personal que permita la conservación y futura utilización en investigaciones [28].

En relación a los instrumentos utilizados; para la variable clima de seguridad laboral se usará el cuestionario denominado Cuestionario de Clima de Seguridad Laboral C3/15 elaborado por Meliá y Sesé en 1999[29], asimismo se usará las fichas, reportes e informes relativos al cumplimiento del programa de monitoreo de agentes de riesgo, en el año 2021.

2.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Obtenidos los datos se procederá a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

- Revisión: Radicará en inspeccionar en forma crítica uno a uno los datos.
- Clasificación: Residirá en estructurar y emplear la información adecuada de los diversos datos
- Codificación: Residirá en reformar los datos en códigos o claves, en su mayoría numéricos, de acuerdo al dominio de la variable dependiente.
- Tabulación de datos: Durante este proceso, se recopilará información y se utilizarán estadísticos para evaluar las características de la distribución de los datos.
- Interpretación de los resultados: En esta etapa los datos se presentarán en tablas y gráficos, y serán interpretados en función de la variable de interés.

Consiguiente a que los datos se clasifiquen, codifiquen, tabulen e interpreten, se procederá a trabajar las hipótesis del estudio, la misma que será procesada a través de la estadística descriptiva con el uso de los Software Microsoft Excel 2016 e IBM SPSS v.24.

III. RESULTADOS

3.1. Variable X

Tabla 1.

Cumplimiento de programa de monitoreo de agentes de riesgos laborales 2021

ÁREA	Enero	P	E	Febrero	P	E	Marzo	P	E	Abril	P	E	Mayo	P	E	Junio	P	E	Julio	P	E	Agosto	P	E	Setiembre	P	E	Octubre	P	E	Noviembre	P	E	Diciembre	P	E
PLANTA PROCESOS	Ruido	4	4	Ruido	5	5	Radiacion UV	1	1	Ruido	5	5	V: Cuerpo entero	1	1	Ruido	4	4	Metales	2	2	Ruido	5	5	Ruido	5	5	Polvo Respirable	3	3	Ruido	4	4	Polvo Respirable	3	3
	Polvo Respirable	3	3	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	2	2	Temp. Extrema: Frío	3	3	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	2	2	Silice Cristalina			Polvo Respirable	2	2	Silice Cristalina		
	Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Metales	2	2	Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Metales	1	1	Silice Cristalina			Metales	1	1
	Metales	2	2	Metales	2	2	Metales	2	2	Metales	2	2	Metales	1	1	Polvo Respirable	2	2				Metales	2	2	Metales	2	2	V: Cuerpo entero	2	2	Metales	1	1	V: Cuerpo entero	1	1
	V: Cuerpo entero	1	1	Iluminación	1	1	V: Cuerpo entero	1	1							Silice Cristalina						Temp. Extrema: Frío	2	2	V: Cuerpo entero	1	1				Iluminación	1	1	Temp. Extrema: Frío	2	2
				V: Cuerpo entero	1	1																V: Cuerpo entero	1	1												
				Gases ácidos	2	2																														
LABORATORIO QUÍMICO	Ruido	2	2	Ruido			Metales	1	1				Ruido	2	2										Metales	2	2	Metales	2	2	Ruido	2	2			
	Metales	2	2				Temp. Extrema: Calor	1	1				Polvo Respirable	2	2													Iluminación	1	1	Polvo Respirable	2	2			
	Gases ácidos	2	2										Silice Cristalina																		Silice Cristalina					
													Metales	1	1																				
LABORATORIO METALÚRGICO	Ruido	1	1	Metales	2	2	Ruido	1	1				Metales	2	2	Polvo Respirable	1	1				Polvo Respirable	1	1				Iluminación	1	1	Polvo Respirable	1	1			
				Polvo Respirable	1	1										Silice Cristalina						Silice Cristalina									Silice Cristalina					
				Silice Cristalina																																
MANTENIMIENTO	Polvo Respirable	2	2	Ruido	3	3	Polvo Respirable	2	2	Ruido	2	2	Ruido	3	3	Temp. Extrema: Frío	2	2	Ruido	3	3	Ruido	2	2	Ruido	3	3	Polvo Respirable	2	2	Ruido	2	2	COVs	2	2
	Silice Cristalina			Polvo Respirable	1	1	Silice Cristalina			Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	1	1	Temp. Extrema: Calor	1	1				Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	Silice Cristalina			Metales	1	1			
				Silice Cristalina						Silice Cristalina			Silice Cristalina									Silice Cristalina			Silice Cristalina						COVs	1	1			
													Humos de soldadura	1	1							Humos de soldadura	1	1	Iluminación	1	1								
																						Temp. Extrema: Calor	1	1												
																						Metales	1	1												
																						Temp. Extrema: Frío	2	2												
MINA: GEOLOGIA, PLANEAMIENTO, EXPLORACIONES Y OPERACIONES SMEB							Ruido	4	4	Polvo Respirable	2	2	Ruido	3	3	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1				Ruido	4	4				Polvo Respirable	2	2			
							Polvo Respirable	1	1	Silice Cristalina			V: Mano brazo	1	1	Silice Cristalina			Silice Cristalina						Polvo Respirable	1	1				Silice Cristalina					
							Silice Cristalina																		Silice Cristalina												
MINA: OPERACIONES SUPERFICIAL - SAN MARTÍN CTTA	Ruido	2	2	Polvo Respirable	1	1	Ruido	2	2	V: Cuerpo entero	2	2	Temp. Extrema: Frío	1	1	Ruido	2	2	Temp. Extrema: Frío	1	1	Ruido	2	2	Ruido	2	2	Ruido	3	3	Ruido	2	2	Ruido	3	3
	Polvo Respirable	2	2	Silice Cristalina			Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	V: Cuerpo entero	1	1	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	1	1	Polvo Respirable	2	2	Polvo Respirable	1	1
	Silice Cristalina						Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina						Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina			Silice Cristalina		
							V: Cuerpo entero	2	2							V: Cuerpo entero	2	2				Humos de soldadura	1	1	Temp. Extrema: Frío	1	1	COVs	2	2	V: Cuerpo entero	2	2	V: Mano brazo	1	1
																						Temp. Extrema: Calor	1	1										UV	1	1
																						UV	1	1												

| | | |

3.2. Variable Y

Tabla 2.

Tabla de frecuencias del indicador nivel de estructura de seguridad laboral

Nivel de estructura de seguridad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	15	6,04	6,04	6,04
	EXCELENTE	233	93,96	93,96	100,0
	Total	248	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

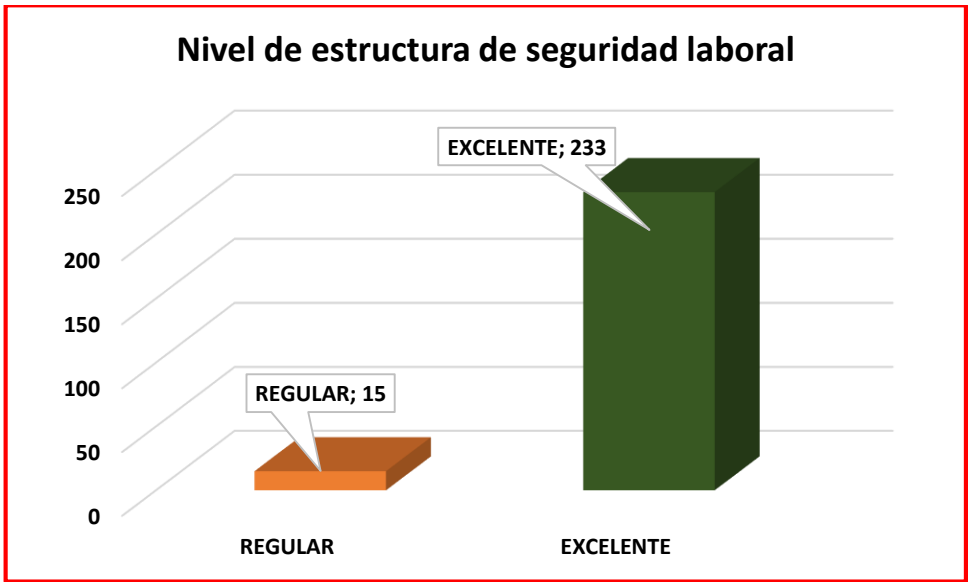


Figura 1. *Frecuencias del indicador nivel de estructura de seguridad laboral*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 2 y figura 1 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador nivel de estructura de seguridad laboral, donde se observa que el 6.04% de los participantes manifiesta que existe regular nivel de estructura, además el 93.96% opina que existe un nivel de estructura de seguridad laboral de la Unidad Minera Colquijirca, en el año 2021.

Tabla 3.

Tabla de frecuencias del indicador nivel de política de seguridad laboral

Nivel de política de seguridad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	248	100,0	100,0	100,0

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

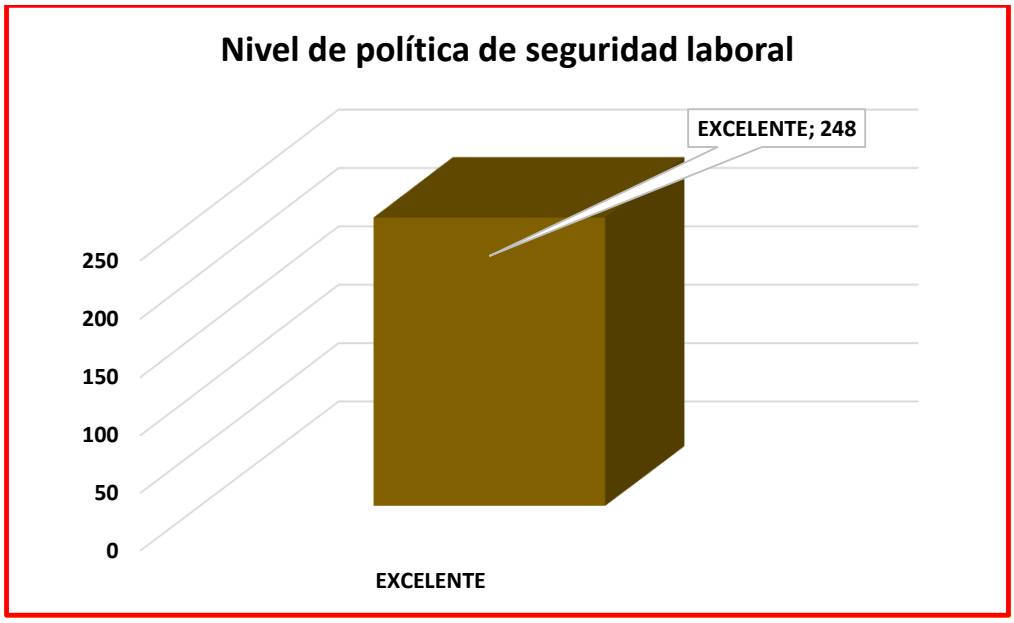


Figura 2. *Frecuencias del indicador nivel de política de seguridad laboral*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 3 y figura 2 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador nivel de política de seguridad laboral, donde se observa que el 100.00% opina que existe un nivel de política de seguridad laboral de la Unidad Minera Colquijirca, en el año 2021.

Tabla 4.

Tabla de frecuencias del indicador nivel de acciones de intervención en seguridad laboral

Nivel de acciones de intervención en seguridad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	9	3,63	3,63	3.63
	EXCELENTE	239	96,37	96,37	100,0
	Total	248	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

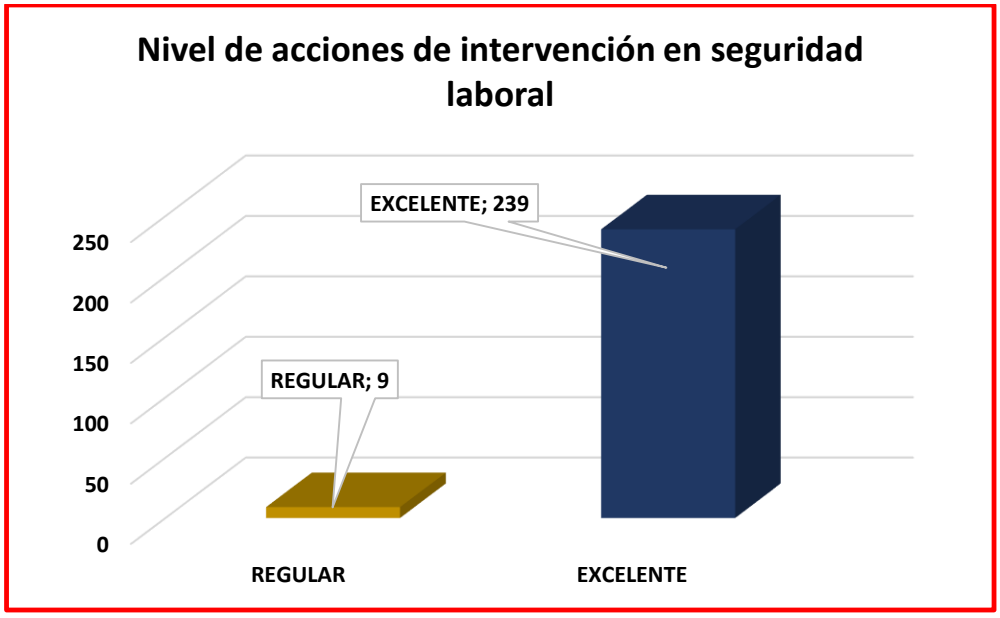


Figura 3. *Frecuencias del indicador nivel de acciones de intervención en seguridad laboral*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable X

En la tabla 4 y figura 3 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador nivel de acciones de intervención en seguridad laboral, donde se observa que el 3.63% de los participantes manifiesta que existe regular nivel de acciones de intervención en seguridad laboral, además el 96.37% opina que existe un excelente nivel de acciones de intervención en seguridad laboral de la Unidad Minera Colquijirca, en el año 2021.

Tabla 5.

Tabla de frecuencias de la variable clima de seguridad

Clima de seguridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	248	100,0	100,0	100,0

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable X

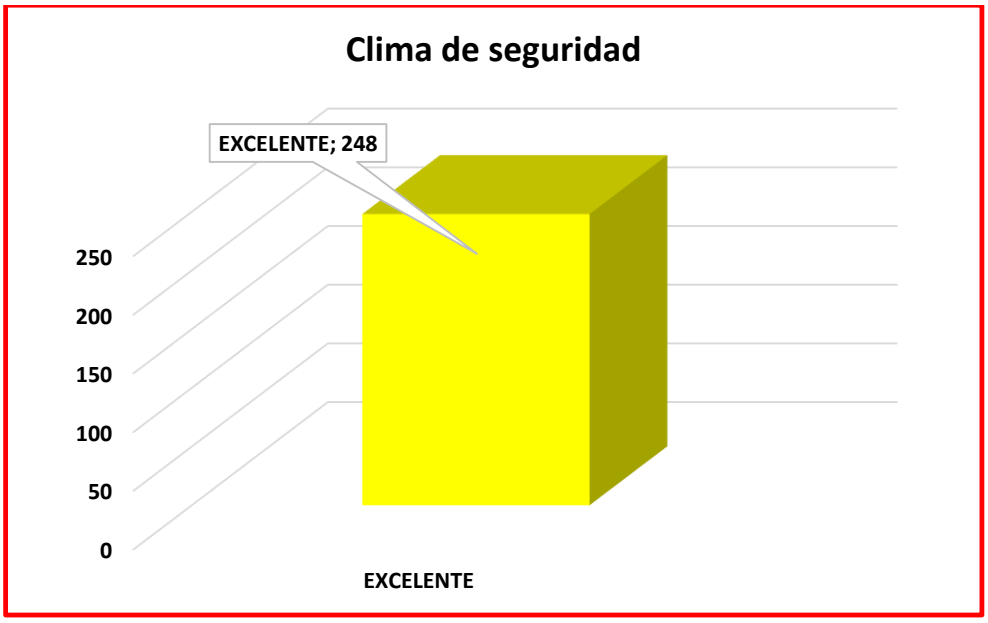


Figura 4. *Frecuencias de la variable clima de seguridad*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 5 y figura 4 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto a la variable clima de seguridad, donde se observa que el 100.00% opina que existe un excelente clima de seguridad en la Unidad Minera Colquijirca, de la Sociedad Minera El Brocal, en el año 2021.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Hipótesis general

1º La hipótesis general sostiene:

La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

2º las hipótesis estadísticas

Ha: Existe mejora del clima de seguridad a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

Ho: Existe mejora del clima de seguridad a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

3º Análisis del procesamiento de datos

De los antecedentes conseguidos previo al presente estudio, se tenía como medida cualitativa a la variable clima de seguridad en un nivel bajo – regular; luego de hacer efectiva el programa de monitoreo de agentes y cumplir los 345 monitoreos de agentes de riesgo laboral; es decir el 100% del programa (Table 1), se ha conseguido un nivel excelente del clima de seguridad, según los 248 colaboradores encuestados alcanzando la expectativa que se tenía (tabla 5).

4º Decisión

Se concluye que existe una mejora del clima de seguridad a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo, por lo que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

En esa medida, se enfatiza que la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

4.2. Hipótesis específicas

4.2.1. Hipótesis especifica 1

1º La hipótesis específica 1 sostiene:

La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

2º las hipótesis estadísticas

Ha: Existe mejora del nivel de estructura de seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

Ho: Existe mejora del nivel de estructura de seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

3º Análisis del procesamiento de datos

De los antecedentes conseguidos previo al presente estudio, se tenía como medida cualitativa del indicador nivel de estructura de seguridad laboral en un nivel bajo – regular; luego de hacer efectiva el programa de monitoreo de agentes y cumplir los 345 monitoreos de agentes de riesgo laboral; es decir el 100% del programa (Table 1), se ha conseguido un nivel excelente de la estructura de seguridad laboral, según los 248 colaboradores encuestados alcanzando la expectativa que se tenía (tabla 2).

4º Decisión

Se concluye que existe un excelente nivel de estructura de seguridad laboral a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo, por lo que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

En esa medida, se enfatiza que la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

4.2.2. Hipótesis especifica 2

1º La hipótesis específica 2 sostiene:

La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

2º las hipótesis estadísticas

Ha: Existe mejora del nivel de política de seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

Ho: Existe mejora del nivel de política de seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

3º Análisis del procesamiento de datos

De los antecedentes conseguidos previo al presente estudio, se tenía como medida cualitativa del nivel de política de seguridad laboral en un nivel bajo – regular; luego de hacer efectiva el programa de monitoreo de agentes y cumplir los 345 monitoreos de agentes de riesgo laboral; es decir el 100% del programa (Table 1), se ha conseguido un nivel excelente de política de seguridad laboral, según los 248 colaboradores encuestados alcanzando la expectativa que se tenía (tabla 3).

4º Decisión

Se concluye que existe un excelente nivel de política de seguridad laboral a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo, por lo que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

En esa medida, se enfatiza que la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

4.2.3. Hipótesis especifica 3

1º La hipótesis específica 3 sostiene:

La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

2º las hipótesis estadísticas

Ha: Existe mejora del nivel de acciones de intervención en seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

Ho: Existe mejora del nivel de acciones de intervención en seguridad laboral a consecuencia de la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

3º Análisis del procesamiento de datos

De los antecedentes conseguidos previo al presente estudio, se tenía como medida cualitativa del nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en un nivel bajo – regular; luego de hacer efectiva el programa de monitoreo de agentes y cumplir los 345 monitoreos de agentes de riesgo laboral; es decir el 100% del programa (Table 1), se ha conseguido un nivel excelente de acciones de intervención en seguridad laboral, según los 248 colaboradores encuestados alcanzando la expectativa que se tenía (tabla 4).

4º Decisión

Se concluye que existe un excelente nivel de acciones de intervención en seguridad laboral a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo, por lo que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

En esa medida, se enfatiza que la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

V. CONCLUSIONES

1º. Se demostró que existe una mejora del clima de seguridad en la Unidad Minera Colquijirca, ya que se elevó de nivel bajo-regular a excelente la variable a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo en la unidad minera pertinente a la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. en el año 2021.

2º. Se demostró que existe una mejora del nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca, ya que se elevó de nivel bajo-regular a excelente el indicador a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo en la unidad minera pertinente a la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. en el año 2021.

3º. Se demostró que existe una mejora del nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca, ya que se elevó de nivel bajo-regular a excelente el indicador a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo en la unidad minera pertinente a la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. en el año 2021.

4º. Se demostró que existe una mejora del nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca, ya que se elevó de nivel bajo-regular a excelente el indicador a partir de aplicar el programa de monitoreo de agentes de riesgo en la unidad minera pertinente a la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. en el año 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1º. Se recomienda evaluar bajo investigación otros instrumentos vinculados a la seguridad laboral y vinculados al sistema de gestión de la seguridad, para verificar el cumplimiento y su influencia en otras variables a partir de la opinión del colaborador.

2º. Se recomienda seguir implementando más tiempo de monitoreo de agentes de riesgos laboral, ya que permite ejecutar medidas de prevención a partir de particularidades de cada actividad y área donde se encuentran laborando.

3º. Se recomienda la implementación de una sección específica de investigación en seguridad para saber constantemente el nivel de variables comunes como la cultura de seguridad, clima laboral, clima de seguridad, desempeño de la seguridad, entre otros relevantes que sirvan de medición cualitativa real.

4º. Es importante que los entes superiores se involucren totalmente en el desarrollo de capacitaciones y otros medios para mejorar la cultura de seguridad de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[1] M. Cardozo, "Beneficios de la Minería," *Instituto de Ingenieros de Minas del Perú*, 2019.

[2] K. Espinoza Morales, A. Hernández, and E. mantilla Pinilla, "La participación de la minería y sus beneficios económicos en Colombia y Perú," *In Vestigium*, vol. 10, no. 1, pp. 208–228, 2016, [Online]. Available: https://core.ac.uk/download/pdf/151722755.pdf

[3] Organización Internacional del Trabajo, *Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de SST*, 1era ed. Colombia: OIT, 2020.

[4] R. Dhawan, "Fatalidades en minas," *Tiempo Minero*, 2020.

[5] R. Capostagno Herrera and K. Saglimbeni Plasencia, "Clima de seguridad y percepción del riesgo laboral en una empresa del sector manufacturero de la zona metropolitana de Caracas (Tesis de Pregrado)," Universidad Católica Andrés Bello, Caracas (Venezuela), 2016.

[6] J. F. Anza Morales, "Diseño de un programa de monitoreo de higiene Industrial para la Empres minera San Manuel" (Memoria Laboral), "Universidad mayor de San Andrés" La paz (Bolivia), 2018.

[7] H. Bauer, "Evaluación de Riesgos en Explotación Minera – Canteras Argentinas S.A. (Tesis de Pregrado)," Universidad FASTA, Buenos Aires (Argentina), 2015.

[8] A. Ramos Hernandez y O. Y. Valencia Rios, "Gestión efectiva del riesgo locativo en el sector minero en Marmato Caldas" (Tesis de grado), "Universidad Católica de Manizales" Manizales (Colombia)., 2022.

[9] E. F. del Águila Guerrero, "Influencia de la aplicación de la norma G050 en el clima de seguridad de las obras de construcción del distrito de Surquillo (Tesis de Maestría)," Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima (Perú), 2021.

[10] J. Manrique Llanos, "Influencia del monitoreo de ruido industrial, en actividades de perforación diamantina en exploración minera, para evitar lesiones auditivas en los trabajadores de la Empresa June Field Group S.A., en su proyecto Don Javier en Yarabamba, Arequipa - Perú, 2018 (Tesis de Pregrado)," Universidad Autónoma San Francisco, Arequipa (Perú), 2018.

[11] M. R. Libandro Paye, “Evaluación y control de riesgos en la Compañía Minera Huancapetí (Tesis de Pregrado),” Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa (Perú), 2018.

[12] la Organización Mundial de la Salud, “Salud mental: un estado de bienestar,” *Sitio Web de Organización Mundial*, 2009.

[13] N. Lorrén, “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017 (Titulación en Administración de Empresas),” Uniersidad San Ignacio de Loyola, 2018.

[14] B. Moreno Jiménez, “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales,” *Med Segur Trab (Madr)*, vol. 57, no. 1, pp. 4–19, 2011.

[15] R. Vera-Nicola, I. Guales-Dumes, and Y. Navas-Montes, “Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud,” *Dominio de las Ciencias*, vol. 3, no. 2, pp. 105–130, 2017.

[16] Ministerio de Energía y Minas, “D.S. N°023-2017-EM,” *18/08/2017*, 2017. http://www.minem.gob.pe/_legislacionM.php?idSector=1&idLegislacion=11799

[17] OHSAS 18001, “Riesgos Laborales. Definición del Riesgo laboral, ¿Cuál es su definición?,” *Isotools*, 2015.

[18] R. Badía Montalvo, “Salud Ocupacional y Riesgos Laborales,” *Bol Of Sanit Panam*, vol. 98, no. 1, pp. 20–33, 1985.

[19] V. C. Cuevas Velasco, “Principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales (Tesis de Grado),” Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2014.

[20] S. Collado Luis, “Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo,” *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, vol. 15, pp. 91–117, 2008.

[21] B. Echemendía Tocabens, “Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones,” *Rev Cubana Hig Epidemiol*, vol. 49, no. 3, pp. 470–481, 2011.

[22] F. Arias, *Tesis y Proyectos de Investigación*, 3era ed. Caracas: Episteme, 2006.

[23] G. Baena, *Metodología de la Investigación*, 3era ed. México D.F: Grupo Editorial Patria, 2017.

[24] R. Hernández, C. Fernández, and M. del P. Baptista, *Metodología de la Investigación*, 6ta ed. México D.F: Mc Graw Hill, 2014.

[25] C. Bernal, *Metodología de la Investigación*, 3era ed. Bogotá: Pearson Educación, 2010.

[26] P. López-Roldán and S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons, 2015.

[27] L. M. Ernesto Ángeles, *Métodos y técnicas de investigación para administración e ingeniería*, 2da ed. México D.F: Trillas, 1996.

[28] S. Valderrama, *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2da ed. Lima: San Marcos, 2013.

[29] J. Meliá and A. Sesé, "La medida del clima de seguridad y salud laboral," *Anales de Psicología*, vol. 15, no. 2, pp. 269–289, 1999.

VIII. ANEXOS

Anexo N°1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTO
Variable independiente: **Aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo**	Se refiere al programa que contiene las actividades continuas que otorga como resultado la conciencia de lo que en realidad sucede en las diferentes partes de las actividades cotidianas respecto a los riesgos laborales que ejecuta el colaborador en la organización [28].	• Cantidad de monitoreos ejecutados anual • Porcentaje de avance anual de monitoreos • Monitoreos ejecutados por actividad	Técnica del fichaje / fichas de programa de monitoreo de agentes de riesgo
Variable dependiente: **Clima de seguridad laboral**	Se refiere a la percepción global de los aspectos relativos a la seguridad del entorno empresarial que sirve como referente para dar cuenta de la conducta segura o insegura, además del juicio de patrones ajenos del comportamiento seguro e inseguro de los colaboradores de la organización [27].	• Nivel de estructura de seguridad laboral • Nivel de política de seguridad laboral • Nivel de acciones de intervención en seguridad laboral	Técnica de la encuesta / Cuestionario C3/15 de Clima de Seguridad Laboral

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Título: Aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo en el clima de seguridad de la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**			
¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?	Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.	La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el clima de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.	**Variable X:** Aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo	• Cantidad de monitoreos ejecutados anual • Porcentaje de avance anual de monitoreos • Monitoreos ejecutados por actividad	**Tipo:** Aplicada **Nivel:** Explicativo **Diseño:** Experimental – pre experimental **Población:** La población se conformará por 697 colaboradores que laboran en el año 2021. **Muestra:** La muestra será de 248 colaboradores. **Técnicas:** El fichaje y la encuesta **Instrumentos:** Fichas y Cuestionario C3/15 de
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**			
PE1: ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021? PE2: ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad	OE1: Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021. OE2: Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca	HE1: La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de estructura de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021. HE2: La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de política de seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad	**Variable Y:** Clima de seguridad laboral	• Nivel de estructura de seguridad laboral • Nivel de política de seguridad laboral • Nivel de acciones de intervención	

Minera El Brocal S.A.A. 2021? PE3: ¿De qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021?	– Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021. OE3: Determinar de qué manera la aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo influye en el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.	Minera El Brocal S.A.A. 2021. HE3: La aplicación del programa de monitoreo de agentes de riesgo mejora el nivel de acciones de intervención en seguridad laboral en la Unidad Minera Colquijirca – Sociedad Minera El Brocal S.A.A. 2021.		en seguridad laboral	Clima de seguridad laboral

Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos

El presente cuestionario es anónimo y confiable, su utilidad radica en recolectar datos para encontrar el nivel de clima de seguridad laboral, por ello, se pide su colaboración marcando con una (X) las situaciones que se asemejan a su realidad, tomando en cuenta las siguientes escalas dicotómicas:

SI = 2 NO = 1

CUESTONARIO DEL CLIMA DE SEGURIDAD LABORAL			
#	ITEMS	ESCALAS	
		1	2
1.	En mi empresa hay carteles sobre seguridad en el trabajo.		
2.	¿Considera Ud. aspectos de seguridad son prioridad su empresa?		
3.	¿Conoce formas de informar Dirección de condiciones inseguras?		
4.	¿Hay en su empresa comités de seguridad e higiene en el trabajo?		
5.	¿Mi empresa realiza cursillos o charlas sobre seguridad?		
6.	En su trabajo la rapidez está primero que la seguridad		
7.	Hacemos reuniones de trabajo específicas sobre seguridad.		
8.	¿Se le dan a conocer políticas o normativas de seguridad e higiene?		
9.	¿Existe en su empresa departamento o encargado de seguridad e higiene?		
10.	¿Conoce Ud. los representantes del comité de seguridad e higiene?		
11.	La empresa tiene un sistema para recompensar e incentivar la seguridad		
12.	La empresa muestra interés en seguridad y salud en el trabajo.		
13.	Recibimos instrucciones orales o escritas sobre seguridad.		
14.	En su empresa se hacen inspecciones para el control de la seguridad.		
15.	¿Conoce Ud. las funciones de los comités de seguridad e higiene?		

Anexo N° 4: Reglamento Interno de Trabajo SMEB

Contenido

6 CAPÍTULO I: Admisión e ingreso de los trabajadores al empleo

9 CAPÍTULO II: Jornadas y horarios de trabajo y el tiempo de la alimentación principal

12 CAPÍTULO III: Normas de control de asistencia al trabajo

14 CAPÍTULO IV: Normas de permanencia en el puesto: permisos, licencias e inasistencias

18 CAPÍTULO V: Descansos semanales, feriados y jornada atípica

20 CAPÍTULO VI: Vacaciones

22 CAPÍTULO VII: Derechos y obligaciones de la Empresa

26 CAPÍTULO VIII: Derechos y obligaciones de los trabajadores

34 CAPÍTULO IX: Servicios médicos

37 CAPÍTULO X: Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre los trabajadores y la Empresa

40 CAPÍTULO XI: Medidas disciplinarias

43 CAPÍTULO XII: Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos

45 CAPÍTULO XIII: Seguridad y Salud en el Trabajo

50 CAPÍTULO XIV: Higiene en el trabajo

52 CAPÍTULO XV: Vivienda de los trabajadores

56 CAPÍTULO XVI: Procedimiento de peticiones, quejas y reclamos

58 CAPÍTULO XVII: Prevención y sanción del hostigamiento sexual

64 CAPÍTULO XVIII: Medidas orientadas a la prevención y control del VIH/ SIDA, tuberculosis y diabetes

67 CAPÍTULO XIX: Servicio de vigilancia

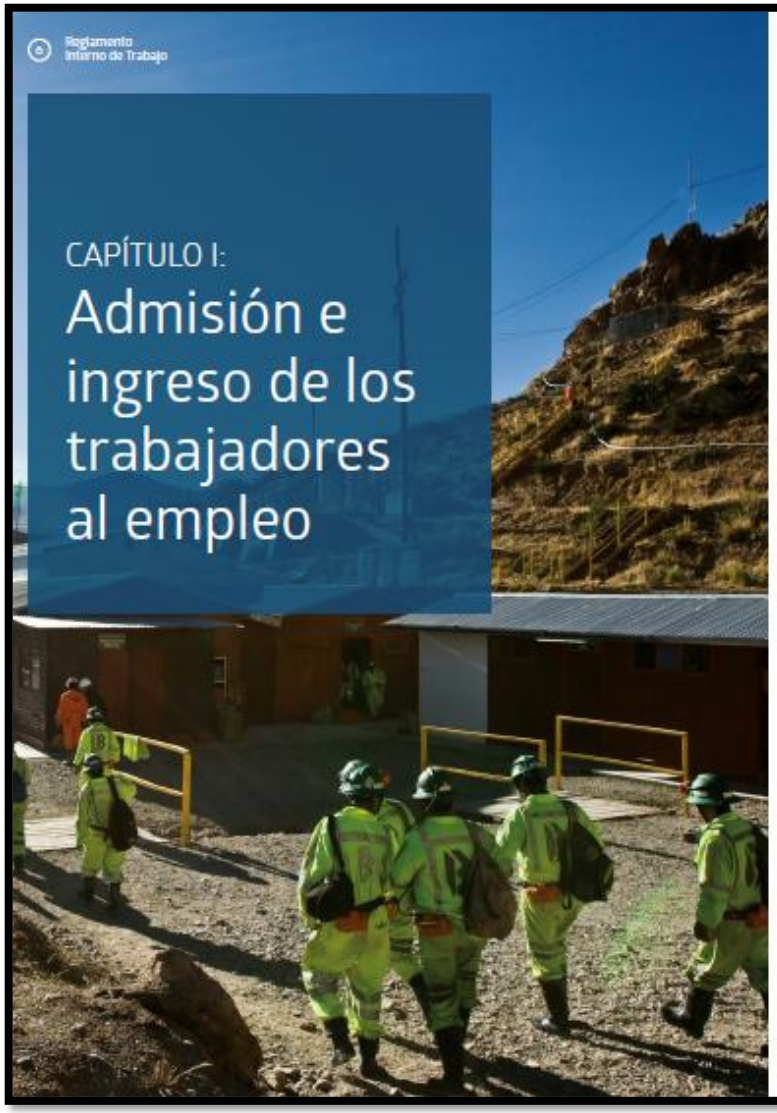
69 CAPÍTULO XX: Otras disposiciones

ARTÍCULO [1]

En cumplimiento del Decreto Supremo N° 039-91-TR, publicado el 31 de diciembre de 1991 y siendo el deseo Sociedad Minera El Brocal S.A.A. (en adelante, la "Empresa") que todos los trabajadores a su servicio tengan pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones, de manera que puedan cumplir sus labores de forma eficiente y satisfactoria, dentro de un espíritu de compresión, entendimiento y en observancia de tales derechos y obligaciones, la Empresa pone a disposición de su personal el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO [2]

Este Reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de la Empresa y será aplicable en todos los establecimientos en los que la Empresa desarrolla sus actividades.



CAPÍTULO I:

Admisión e ingreso de los trabajadores al empleo

ARTÍCULO [3]

La contratación de personal es de competencia exclusiva de la Gerencia General y se realiza a través del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO [4]

Para ingresar al servicio de la Empresa se requiere:

a. Ser mayor de edad o tener autorización escrita de la Autoridad de Trabajo, en el caso de admitir, excepcionalmente, a menores de 18 años.
b. Presentar documentos personales de identificación (D.N.I. o C.E.).
c. Presentar una declaración jurada sobre la dirección domiciliaria.
d. Aprobar los exámenes médicos obligatorios, las evaluaciones técnico - psicológicas y de competencias dispuestas por la Empresa. Para estos efectos, no será exigible la realización de una prueba médica de VIH ni la exhibición del resultado de la misma.
e. Recibir las instrucciones o indicaciones para el desempeño de las labores u ocupaciones que se le asignen, así como las recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
f. Proveer los datos previsionales de afiliación al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones.
g. Presentar partida de matrimonio y de nacimiento de los hijos (cuando corresponda).
h. Presentar certificado de antecedentes penales y policiales.
i. Presentar certificados de estudios y de trabajos anteriores (de ser el caso).
j. Cumplir con los requisitos solicitados por la Empresa para el puesto respectivo.
k. Suscribir un Acuerdo de Confidencialidad con la Empresa (cuando corresponda).

ARTÍCULO [5]

La Empresa, en cumplimiento de la debida diligencia, a su solo criterio y de considerarlo pertinente, podrá solicitar documentación adicional a la señalada o prescindir de la misma, tanto en los procesos de selección como en la contratación de personal.

ARTÍCULO [6]

Los datos e información proporcionados inicialmente por los trabajadores se presumirán válidos hasta la fecha en que éstos comuniquen la variación respectiva (domicilio, estado civil, cargas de familia, etc.), de acuerdo a los procedimientos dispuestos para tal fin o mediante la suscripción de una declaración jurada que los trabajadores deberán presentar al Departamento de Recursos Humanos, quien se encuentra facultado, además, a solicitar la actualización de dichos datos en la oportunidad que considere conveniente.

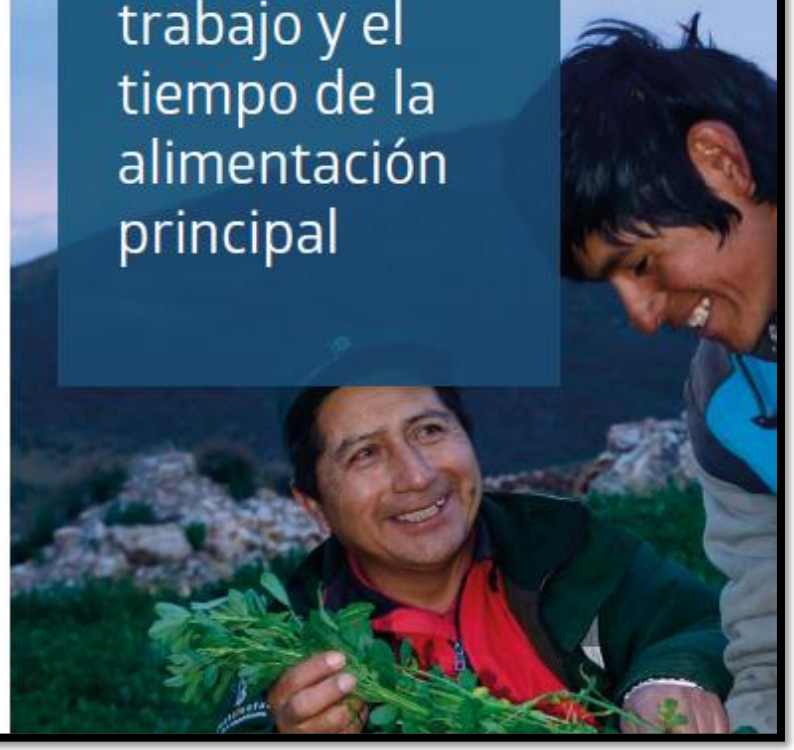
ARTÍCULO [7]

Con el objeto de que todo trabajador conozca sus derechos y obligaciones en el trabajo, tendrá acceso por la Empresa, ya sea al ser admitido en el trabajo o cuando se encuentre al servicio de la Empresa, al Código de Ética y Buena Conducta, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, comprometiéndose a cumplirlos estrictamente. Adicionalmente, suscribirá, según corresponda, un Acuerdo de Confidencialidad. También, tendrá acceso al Compendio de Políticas del Sistema de Gestión de Cumplimiento, así como aquellas políticas o procedimientos que corresponda administrar al trabajador en atención al cargo que ocupa.

Al tener acceso a dichos documentos, el trabajador asume la obligación de leerlos, comprenderlos o efectuar las respectivas consultas y sujetarse a su estricto cumplimiento, debiendo suscribir la respectiva constancia de recepción.

CAPÍTULO II:

Jornadas y horarios de trabajo y el tiempo de la alimentación principal



ARTÍCULO [8]

La Empresa podrá determinar jornadas de trabajo ordinarias o acumulativas según las necesidades del respectivo centro de trabajo, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

La jornada ordinaria de trabajo no será mayor de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando por la naturaleza de las actividades se requiera aplicar una jornada atípica o acumulativa, el promedio de horas trabajadas no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales en promedio, conforme a ley.

El detalle de la respectiva jornada y horario de trabajo será colocado en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO [9]

Las jornadas y horarios de trabajo podrán ser modificados por la Empresa, de acuerdo a sus necesidades operativas, productivas y administrativas, de acuerdo a ley. Los trabajadores serán asignados a turnos en forma rotativa, fija o intermitente.

ARTÍCULO [10]

Todos los trabajadores deberán iniciar sus labores a la hora señalada en el horario de trabajo correspondiente. No hay tolerancia en el ingreso, salvo cuando sea autorizado por el respectivo jefe.

La tardanza impedirá a los trabajadores el ingreso al centro de trabajo e implicará el descuento correspondiente por día no laborado.

ARTÍCULO [11]

La Empresa reconocerá, de acuerdo a las normas legales vigentes, las horas extras o el sobretiempo que efectivamente se realice, en tanto se encuentren expresamente autorizadas por el respectivo jefe. Por tanto, para que el trabajador permanezca en el centro de trabajo, sea antes o después de su horario, debe contar con autorización previa y específica de su respectivo jefe.

El jefe que autorice las horas extras, solo lo hará de manera excepcional y deberá informar las razones de urgencia o extraordinarias que hicieron necesaria tal medida, mediante comunicación escrita dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Superintendente de Recursos Humanos de la Unidad Minera, según corresponda, dentro de los tres (3) días siguientes a la implementación de la medida, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO [12]

Si un trabajador se compromete a efectuar trabajos en sobretiempo, deberá llevarlo a cabo de forma obligatoria, salvo que medie una causa justificada. En caso contrario, se le aplicará la sanción correspondiente.

ARTÍCULO [13]

El trabajador, en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva, deberá cooperar con la Empresa. En este caso, las horas laboradas en sobretiempo serán abonadas de acuerdo a las normas vigentes.

ARTÍCULO [14]

El horario para la alimentación principal será fijado por la Empresa. En ningún caso será menor de cuarenta y cinco (45) minutos.

CAPÍTULO III:

Normas de control de asistencia al trabajo

ARTÍCULO [15]

Los trabajadores deberán registrar personalmente (control electrónico o formato manual, de acuerdo a lo dispuesto por la Empresa) su asistencia al ingresar al centro de trabajo, así como la salida al concluir la jornada laboral.

ARTÍCULO [16]

Está absolutamente prohibido que un trabajador marque o registre la asistencia electrónica o manual de otro trabajador; asimismo, está prohibido borrar o alterar las marcaciones de cualquier ficha o tarjeta de control.

CAPÍTULO IV:

Normas de permanencia en el puesto: permisos, licencias e inasistencias

ARTÍCULO [17]

Los permisos y licencias deberán ser solicitados al jefe inmediato por escrito y con una anticipación no menor de cuarenta y ocho (48) horas al día de ausencia, a fin de coordinar la suplencia del trabajador que la solicite, en caso sea necesario.

Las licencias reguladas por las normas legales, se sujetan a los plazos y requisitos establecidos en las mismas.

Todo tipo de licencia o permiso deberá estar sustentada previamente con la Hoja de Movimiento de Personal (Formato Manual o WEB) debidamente firmada por el jefe inmediato y deberá ser presentada al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO [18]

En caso de inasistencia imprevista, el trabajador deberá avisar vía telefónica, correo electrónico, personalmente o a través de terceros, al jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos durante el transcurso de la primera hora de la jornada de trabajo del primer día de ausencia.

Si la ausencia es por motivos de salud y el descanso médico se hace efectivo en un lugar diferente del domicilio que el trabajador registró en la Empresa, el trabajador deberá comunicar el lugar donde se hará efectivo su descanso médico. Esta comunicación deberá estar firmada por el trabajador y hacerla llegar, el mismo día de la inasistencia, al Departamento de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de la comunicación inmediata, la justificación formal de la inasistencia se debe efectuar dentro del plazo de los tres (3) días siguientes a la inasistencia. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar o hacer llegar, al Departamento de Recursos Humanos, los documentos idóneos a efectos de acreditar el motivo de su inasistencia.

ARTÍCULO [19]

Toda ausencia injustificada al trabajo priva al trabajador de su jornal correspondiente al día no laborado y de la parte proporcional de la remuneración que corresponde al descanso semanal obligatorio.

ARTÍCULO [20]

En el caso de enfermedad o de accidente de trabajo, el trabajador deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) emitido por ESSALUD o el Descanso Médico Particular, dentro del plazo máximo de tres (03) días siguientes a la inasistencia.

En el caso de presentar un Certificado Médico Particular, el mismo deberá haber sido emitido en la misma fecha de la atención médica, en el formato del Colegio Médico del Perú (CMP) y contener, como mínimo, los apellidos y nombres del paciente, diagnóstico, fecha de inicio y fin del periodo de incapacidad, fecha de otorgamiento del descanso médico, firma, colegiatura y sello legible del médico tratante, quien deberá tener la especialidad que corresponda al diagnóstico que se indica en el certificado médico; debiendo el trabajador acompañar también todos los documentos sustentatorios de su condición médica, tales como:

a. Recibo de honorarios profesionales del médico tratante, boleta de pago de la atención médica, voucher de pago por la atención o ticket de atención, según sea el caso de la atención, particular o estatal.
b. Receta médica con sello y firma del médico tratante.
c. Factura o boleta que acredite la compra de medicinas en la farmacia o botica donde se adquirió la medicación.
d. La factura o boleta que acredite el pago por exámenes auxiliares (análisis de sangre, radiografías u otros) o copia de la orden de los mismos, en caso la atención sea en entidades públicas de salud.
e. Informe médico (que incluye un resumen de la historia clínica, los resultados de los exámenes médicos, tratamiento, diagnóstico y pronóstico cuando la incapacidad supere los veinte días).
f. Cualquier otro documento que sustente la incapacidad temporal para el trabajo

ARTÍCULO [21]

La calificación de una ausencia como justificada o injustificada tendrá efectos para la aplicación de sanciones disciplinarias y descuentos, así como para determinar la procedencia del pago de la remuneración, el goce vacacional y otros beneficios laborables aplicables.

En el caso de las ausencias por enfermedad, el pago del subsidio por incapacidad temporal a favor del trabajador estará condicionado al cumplimento por parte de este de los requisitos establecidos en las normas vigentes.

CAPÍTULO V:

Descansos semanales, feriados y jornada atípica

ARTÍCULO [22]

La Empresa determinará el día que los trabajadores disfrutarán del descanso semanal obligatorio en caso de jornada de trabajo de seis (6) días de trabajo por un (1) día de descanso o cualquier otra jornada, incluidas las jornadas atípicas.

ARTÍCULO [23]

En caso del personal que labora sujeto a una jornada acumulativa o atípica, las horas en exceso a la jornada máxima, el descanso semanal obligatorio y los feriados se compensan en los respectivos días de descanso de la jornada atípica a la que se encuentren sujetos. Esto significa que los periodos de descanso de la jornada atípica comprenden los días compensatorios por los sobretiempos propios del sistema de trabajo, los descansos semanales obligatorios y feriados trabajados.

CAPÍTULO VI:
Vacaciones

ARTÍCULO [24]

Los trabajadores tienen derecho a treinta (30) días de descanso vacacional consecutivos, por cada año completo de servicios, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley.

Se procurará que el descanso vacacional sea gozado por el trabajador en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita de este y siempre que sea aprobada por la Empresa con la misma formalidad escrita, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:

a. Quince (15) días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete (7) y ocho (8) días ininterrumpidos; y,

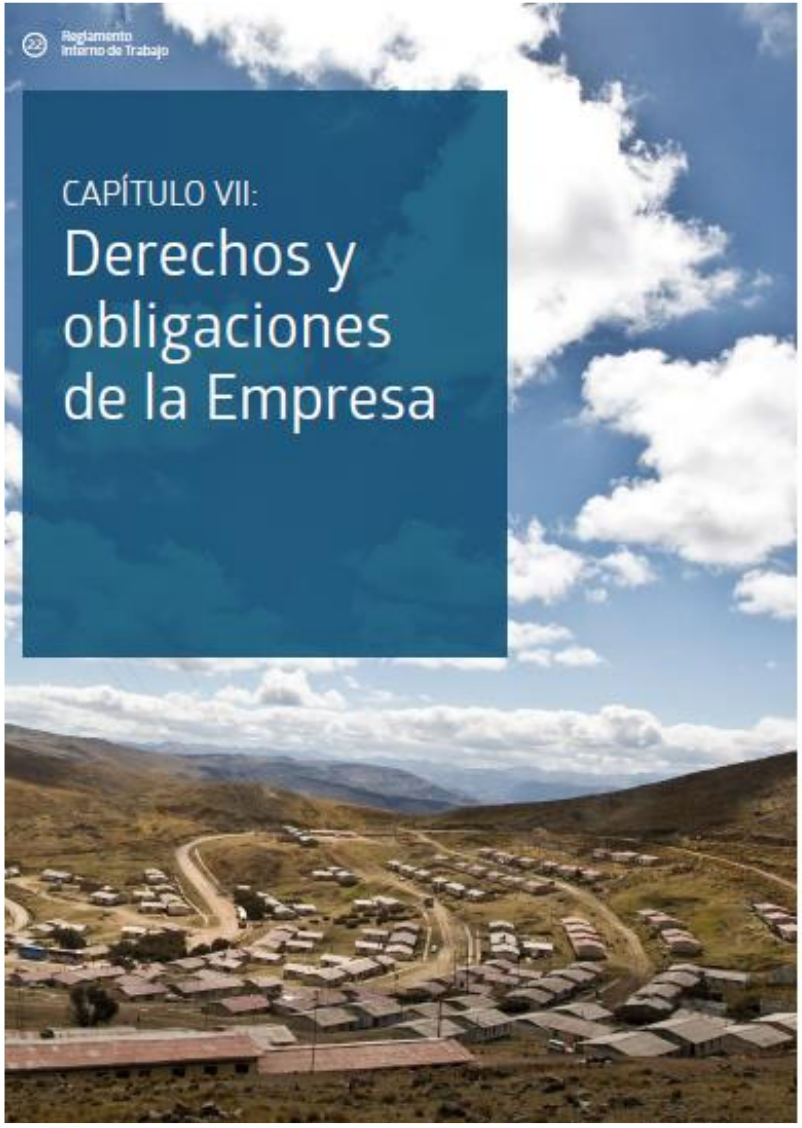
b. El resto del período vacacional podrá gozarse de forma fraccionada en periodos que pueden ser, inclusive, inferiores a siete (7) días calendario y como mínimo de un (1) día calendario completo.

ARTÍCULO [25]

Por acuerdo entre las partes, pueden adelantarse los días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro, siempre que el trabajador lo solicite por escrito. La decisión de la Empresa deberá constar, necesariamente, por escrito, para lo cual se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTÍCULO [26]

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la Empresa y los intereses del trabajador; sin embargo, a falta de acuerdo, la Empresa decidirá la oportunidad del goce del descanso vacacional, para lo cual solicitará la opinión del Jefe respectivo, conforme a ley.



CAPÍTULO VII:
Derechos y obligaciones de la Empresa

ARTÍCULO [27]

Es derecho exclusivo de la Empresa dirigir, administrar y organizar los centros de trabajo.

Este derecho comprende, entre otros, lo siguiente:

a. Emitir normas que regulen las relaciones entre sus trabajadores en sus centros de trabajo.

b. Determinar la especialidad del trabajador en el puesto o en la tarea que haya sido asignada, así como apreciar sus méritos y decidir su ascenso, mejor remuneración o cualquier otro estímulo.

c. Establecer la jornada de trabajo, así como determinar los horarios para cada centro de trabajo y el tiempo de la alimentación principal.

d. Establecer y/o modificar el lugar, tiempo y/o modo de ejecución del trabajo según las exigencias del trabajo y de acuerdo a Ley.

e. Revisar cualquier paquete, mochila, maleta o similar que tenga el trabajador a la entrada o salida del centro de trabajo de la Empresa o de terceros, obligándose este a aceptar la revisión, a fin de salvaguardar los intereses, la seguridad y la propiedad de la Empresa y de los trabajadores.

f. Establecer y ejecutar las medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores, ya sean de amonestación, suspensión o despido, según lo dispuesto en las normas legales.

g. Fijar la oportunidad de los descansos semanales.

h. Fijar la oportunidad de los descansos anuales remunerados, en caso no se llegue a un acuerdo con el trabajador.

i. Realizar las pruebas de alcoholemia o toxicológicas a todos los trabajadores y al personal que ingresa o pretende ingresar a las instalaciones de la Empresa, pudiendo realizarse, inclusive, diariamente. Ello, con la finalidad de resguardar la seguridad y salud en el trabajo, así como la disciplina laboral.

ARTÍCULO [28]

Son obligaciones de la Empresa:

a. Cumplir y hacer cumplir las normas legales aplicables a los centros de trabajo, así como el presente Reglamento, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones internas.

b. Cumplir y hacer cumplir las políticas y procedimientos internos implementados como parte del Sistema de Prevención de Delitos, tales como el Código de Ética y Conducta, el Compendio de Políticas del Sistema de Gestión de Cumplimiento, los procedimientos de investigación y demás protocolos internos relacionados.

c. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de todo el personal que ingresa a sus instalaciones, desarrollando acciones permanentes y adoptando medidas preventivas para la eliminación de riesgos.

d. Establecer un sistema que permita conocer con precisión y en cualquier momento los nombres de todos los trabajadores que están en el turno de trabajo, así como el lugar probable de su ubicación.

e. Entrenar, capacitar e instruir a los trabajadores según las posibilidades y necesidades de la Empresa, a fin de mejorar su capacidad, habilidad y rendimiento.

f. Capacitar a los trabajadores en las Políticas del Sistema de Gestión de Cumplimiento, lo que incluye, pero no se limita, a los mecanismos de prevención de fraudes y el acceso a los canales de denuncia implementados por la Empresa.

g. Promover el desarrollo e implementación de políticas sobre VIH/SIDA, en el lugar de trabajo, así como erradicar el rechazo, estigma y discriminación contra las personas real o supuestamente VIH-positivas.

h. Promover el desarrollo e implementación de políticas sobre prevención de TUBERCULOSIS y DIABETES en el lugar de trabajo, así como erradicar el rechazo, estigma y discriminación contra las personas que sufran dichas enfermedades o tengan sospechas de las mismas, así como guardar la debida confidencialidad sobre su estado de salud.

i. Velar por protección de los datos personales que conoce con motivo de la relación laboral, en aplicación de las normas sobre la protección de datos personales.

j. Garantizar el inicio y conclusión del procedimiento de investigación de actos de hostigamiento sexual, como consecuencia de la interposición de una queja, conforme al procedimiento dispuesto en el presente Reglamento, así como realizar capacitaciones sobre la materia en las oportunidades que establece la normativa aplicable.

k. Contar con una Política Salarial y difundirla a los trabajadores.

ARTÍCULO [29]

Son derechos de los trabajadores:

a. Percibir la remuneración correspondiente a la labor efectuada.
b. Ser informado de las disposiciones que regulen sus condiciones de trabajo, por ley o pacto.
c. Solicitar la debida atención de sus reclamos.
d. Presentar sugerencias para mejorar los sistemas de producción y la seguridad y salud en el trabajo.
e. Ser tratado con respeto, cualquiera sea su condición o jerarquía.
f. Obtener un documento de identificación de la Empresa.
g. Solicitar en cualquier momento una constancia de trabajo.
h. No ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

ARTÍCULO [30]

Entre las obligaciones de los trabajadores tenemos:

a. Cumplir el presente Reglamento, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Código de Ética y Buena Conducta, las disposiciones, protocolos, políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión de Cumplimiento y el Acuerdo de Confidencialidad suscrito, así como las demás disposiciones que dicte la Empresa en ejercicio de su poder de dirección.
b. Cumplir las funciones inherentes al puesto de trabajo con honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, observando un correcto comportamiento durante la ejecución de éstas.
c. Cumplir y respetar las instrucciones impartidas por los jefes inmediatos y los supervisores de seguridad.
d. Cumplir las indicaciones del personal de resguardo y vigilancia.
e. Informar a la Empresa, de forma inmediata, de cualquier condición de salud que pueda poner en peligro su integridad o la del personal que presta servicios en la Empresa.

f. Reportar a la Empresa, de forma inmediata, todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo los bienes o instalaciones de la Empresa o que sea contrario a nuestros procedimientos o disposiciones internas, tales como sustracciones, contratos fraudulentos, uso indebido de los recursos y, en general, cualquier incumplimiento de normas o procedimientos internos, así como cualquier conducta deshonesta propia o de terceros, en agravio de la Empresa, aun cuando el implicado no resulte beneficiado directa o indirectamente.

g. Denunciar, a través de los canales implementados por la Empresa, todo incumplimiento al Código de Ética y Buena Conducta, a las disposiciones, protocolos y políticas que integran el Sistema de Prevención de Delitos, al Acuerdo de Confidencialidad, la comisión de los delitos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo o cualquier otro delito, o norma o disposición de la Empresa, así como cualquier acto deshonesto en agravio de la Empresa.

h. Asistir a los programas de entrenamiento y capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo, sobre aplicación de los protocolos, políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión de Cumplimiento, así como cualquier otra capacitación programada por la Empresa. A su vez, los trabajadores deberán someterse a las evaluaciones derivadas de dichas capacitaciones.

i. Utilizar de forma adecuada los equipos de protección personal.

j. Someterse a los exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, según sea el caso; autorizando expresamente que la información relativa al diagnóstico y menoscabo de su salud sea conocida por la Empresa.

k. Guardar absoluta reserva sobre aquellas actividades, asuntos, gestiones y documentos confidenciales a los que tengan acceso en el desarrollo de sus labores o con ocasión del trabajo.

l. Cumplir puntualmente los horarios establecidos, debiendo registrar personal y oportunamente su ingreso y salida con los medios manuales o electrónicos que la Empresa disponga.

m. Usar en el centro de trabajo su documento de identificación (fotocheck) y de control de asistencia.

n. Presentarse a laborar correctamente vestido.

o. Comunicar a la Empresa los cambios de domicilio y variaciones del estado civil, así como cualquier variación a la información proporcionada o declaraciones juradas presentadas a la Empresa al inicio o durante la ejecución de la relación laboral. Mientras el trabajador no comunique estos cambios, se presumirán como válidos los últimos datos que este haya proporcionado.

p. Utilizar las computadoras, celulares, software y cualquier otro bien entregado por la Empresa, únicamente para fines laborales, manteniéndolos en buen estado.

q. Denunciar, a través del procedimiento de peticiones, quejas y reclamos establecido en el presenten Reglamento, a aquellos trabajadores que fumen en el centro de trabajo o incurran en incumplimiento a cualquiera de las disposiciones de este Reglamento.

r. Denunciar, a través del procedimiento de peticiones, quejas y reclamos establecido en el presente Reglamento, a cualquier persona que cometa un acto de discriminación contra algún trabajador que sufra o tenga sospechas de padecer de VIH / SIDA, TUBERCULOSIS, DIABETES o más de una de estas enfermedades.

s. Denunciar, a través de cualquiera de los canales implementados por la Empresa, a aquellos trabajadores que busquen introducir en la Empresa recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes), con la finalidad de darles apariencia de legalidad.

t. Someterse a las pruebas de alcoholemia y/o toxicológicas que determine la Empresa para el ingreso a sus instalaciones, las que podrán realizarse, inclusive, diariamente.

u. Acatar las prescripciones médicas para el restablecimiento de su salud de aquellos trabajadores enfermos o accidentados.

v. Permitir el ingreso del personal autorizado de la Empresa a la vivienda asignada para verificar el estado de las instalaciones y el uso adecuado del inmueble asignado.

w. Cumplir estrictamente con todos los protocolos operativos y sanitarios de protección y cuidado de contagio del COVID19, así como con las disposiciones médicas (privadas y públicas) que se le impongan en relación a dicha condición médica.

Estas obligaciones son enunciativas, mas no limitativas, por lo que el trabajador deberá cumplir con las demás obligaciones propias de su puesto de trabajo, las que se indiquen en este Reglamento, el Compendio del Sistema de Gestión de Cumplimiento y las normas internas de la Empresa, así como los demás reglamentos de la Empresa.

ARTÍCULO [31]

Además de aquellas establecidas expresamente en las normas legales vigentes y en las directivas, normas internas y reglamentos de la Empresa, los trabajadores se encuentran prohibidos de:

a. Ingresar o salir del centro de trabajo con paquetes, maletines, bolsas y otros, así como comidas, bebidas u objetos extraños que no correspondan a la actividad que realizan, sin estar expresamente autorizados para ello.

b. Retirar o esconder o guardar los bienes de la Empresa, en equipos o lugares ajenos a los asignados para guardarlos, sin la debida autorización.

c. Guardar herramientas, sensores, radios, cables, mineral u otros artículos o bienes de propiedad de la Empresa en los casilleros de los vestuarios asignados únicamente para guardar artículos personales de los trabajadores.

d. Hacer ingresar a personas ajenas al centro de trabajo, salvo autorización expresa del jefe respectivo o del encargado de Seguridad Patrimonial, según corresponda.

e. Incumplir las indicaciones del jefe de seguridad o quien haga sus veces, a fin de salvaguardar la salud y seguridad en el centro de trabajo.

f. Ingresar a otras dependencias del centro de trabajo que no sean su respectivo lugar o área, salvo que fuera por asuntos relacionados con sus obligaciones o cuando tenga autorización del jefe correspondiente.

g. Ingresar a las instalaciones o áreas de trabajo en días u horas distintas a las programadas según su jornada y horario de trabajo, salvo autorización expresa del jefe respectivo.

h. Ingresar a la Empresa sin fotocheck o tarjeta de identificación.

i. Introducir bebidas alcohólicas o cualquier tipo de drogas en los lugares y/o instalaciones de la Empresa.

j. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes (drogas) o ingerirlas en el centro de trabajo.

k. Dormir durante la jornada de trabajo.

l. Efectuar el registro de control de asistencia o salida de otro trabajador.

m. Borrar o alterar las marcas de ingreso o salida del centro de trabajo de cualquier ficha de tareo o tarjeta de identidad que registren de manera manual o mediante registro de marcación electrónica, según sea el caso.

n. Incurrir en tardanza al ingresar a laborar.

o. Tener ausencias sistemáticas al trabajo.

p. Salir o ausentarse durante la jornada de trabajo sin justificación.

q. Incurrir en actos reñidos con la disciplina y moral en el centro de trabajo, incluyendo, pero no limitándose a agruparse interrumpiendo sus labores, paralizar o promover la paralización de las mismas.

r. Incurrir en actos de negligencia y/o falta de espíritu de servicio en el trabajo.

s. Proferir palabras soeces o injuriosas dentro del centro de trabajo en agravio de otros trabajadores o del personal de confianza o de dirección de la Empresa.

t. No concurrir a realizar labores en sobretiempo para las que se haya comprometido previamente, salvo que medie una causa justificada.

u. Incurrir en actos de indisciplina.

v. Incurrir en la comisión de daños a los bienes o infraestructura de propiedad de la Empresa, sea por dolo, descuido o negligencia.

w. Manejar u operar equipos, maquinarias, instrumentos o vehículos de la Empresa para los cuales no estén autorizados.

x. Portar cualquier tipo de arma, salvo autorización expresa de la Gerencia o por la propia naturaleza del cargo.

y. Realizar en el centro de trabajo, durante la jornada de trabajo o fuera de ella, labores particulares, negocios, actividad empresarial y cualquier otra actividad ajena a sus funciones.

z. Generar la percepción de servicios médicos de la Empresa para personas que no son familiares censados del trabajador.

aa. Comercializar cualquier objeto o artículo dentro del recinto de trabajo.

bb. Está terminantemente prohibido fumar en las áreas de trabajo, haciéndose extensiva dicha prohibición al uso de cigarros electrónicos.

cc. Instalar y/o utilizar un software no autorizado en los bienes que hayan sido entregados por las Empresa para el ejercicio de sus funciones.

dd. Usar los equipos o software que hayan sido entregados por la Empresa, para actos ajenos a las obligaciones laborales.

ee. Descargar, almacenar o ver pornografía o contenido reñido con la moral y las buenas costumbres, en el centro de trabajo o con las herramientas que la Empresa haya puesto a su disposición para la correcta prestación de servicios.

ff. Atentar contra la moral y las buenas costumbres o realizar cualquier conducta que afecte la relación laboral entre los trabajadores, incluyendo, pero no limitándose, a actos que configuren hostigamiento sexual, maltrato psicológico, así como cualquier otra acción que atente contra el normal desenvolvimiento de las actividades de la Empresa.

gg. Cometer infracciones a las normas legales, al presente reglamento, al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y a las demás disposiciones internas de la Empresa.

hh. Realizar cualquier tipo de acto de discriminación contra otro trabajador o representante del empleador que padezca o tenga sospechas de padecer de VIH / SIDA, TUBERCULOSIS y/o DIABETES, o por cualquier otro motivo.

ii. Introducir en la Empresa, recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes), con la finalidad de darles apariencia de legalidad o engañar a sus compañeros o a la Empresa.

jj. Incurrir en actos de corrupción de funcionarios públicos o privados que involucren a la Empresa, de delitos de lavados de activos y/o financiamiento del terrorismo, así como vulneración a las normas de libre competencia o de protección al consumidor o protección de datos personales.

kk. Prohibir el ingreso del personal autorizado a la vivienda asignada para verificar el estado de las instalaciones y el uso adecuado del inmueble asignado.

ll. Evadir cualquier control previsto en los protocolos operativos y sanitarios de protección y cuidado de contagio del COVID19, así como desacatar las disposiciones médicas (privadas y públicas) que se le impongan en relación a dicha condición médica.

Las prohibiciones expuestas en el presente artículo no son limitativas, de modo que todo trabajador deberá abstenerse de incurrir en cualquier acto contrario a sus obligaciones laborales y en actos de indisciplina en general.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, así como el incumplimiento de cualquier obligación de trabajo, de las normas mínimas de conducta y/o el incurrir en cualquier falta laboral, será sancionado por el Empleador con la imposición de la medida disciplinaria que resulte pertinente.

CAPÍTULO IX: Servicios médicos

ARTÍCULO [32]

En caso de descanso médico prescrito por el médico de la empresa, será indispensable la respectiva constancia escrita.

Los certificados de descanso médico emitidos por un médico particular deberán ser revisados por el médico de la Empresa. Es obligación del trabajador el presentar todos los documentos que sustenten el diagnóstico y la atención médica recibida, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20° de este Reglamento.

La Empresa se reserva el derecho de realizar las acciones de control posteriores para verificar si el trabajador está dando cumplimento al descanso médico otorgado, así como para corroborar la veracidad de los documentos entregados como sustento.

ARTÍCULO [33]

Si el trabajador se niega a seguir el tratamiento indicado por el médico ocupacional, la Empresa queda eximida de toda responsabilidad y podrá proceder a sancionar al trabajador de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO [34]

El trabajador, en atención a las circunstancias, podrá recibir atención médica en el curso de su jornada de trabajo, en tanto se trate de un caso de emergencia, debiendo contar con un permiso escrito o vía correo electrónico, otorgado por su jefe, en el que indique la hora de salida de su labor. El trabajador debe acreditar, al retornar a su puesto de trabajo, el tiempo de permanencia por la atención médica recibida.

ARTÍCULO [35]

Todos los trabajadores están obligados a pasar un examen médico anual. Para estos efectos, no será exigible por la Empresa la realización de una prueba médica de VIH/SIDA ni la exhibición del resultado de ésta.

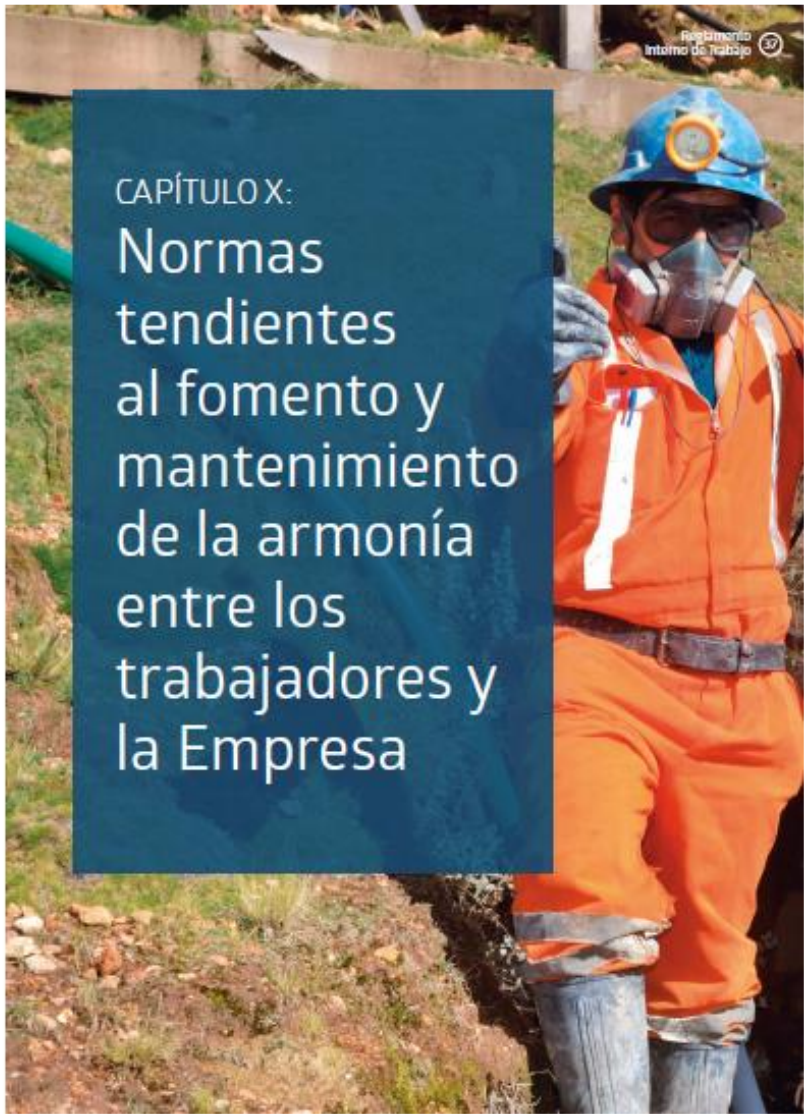
Asimismo, el personal no será discriminado por razón alguna, incluyendo, pero no limitándose a aquel acto discriminatorio que se base en el hecho de que el trabajador sea real o supuestamente VIH- positivo o padezca de TUBERCULOSIS o DIABETES o tenga sospechas de padecer de dichas enfermedades.

ARTÍCULO [36]

Los gastos requeridos para la curación del trabajador de problemas derivados del consumo de alcohol o drogas serán de su exclusiva cuenta y costo.

ARTÍCULO [37]

En caso existan lesiones generadas por la agresión de un trabajador a otro, el costo de curación del trabajador agredido y, de ser el caso, del agresor, será de cuenta y costo de este último.



ARTÍCULO [38]

La Empresa garantiza la implementación de mecanismos tendientes a mantener y fortalecer la armonía entre las partes, a fin de fomentar el espíritu de trabajo en equipo, de conformidad con la política corporativa.

ARTÍCULO [39]

La Empresa responderá las comunicaciones y atenderá oportunamente las sugerencias de los trabajadores sobre temas vinculados al desarrollo de sus labores, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otra concerniente a la relación laboral.

ARTÍCULO [40]

El servicio de Asistencia Social estará a disposición de los trabajadores, a fin de ayudarlos y aconsejarlos en sus problemas particulares y familiares.

ARTÍCULO [41]

La Empresa procura el desarrollo profesional de sus trabajadores. Para tal efecto, brindará entrenamiento en relación a las labores encomendadas, según sus necesidades y posibilidades.

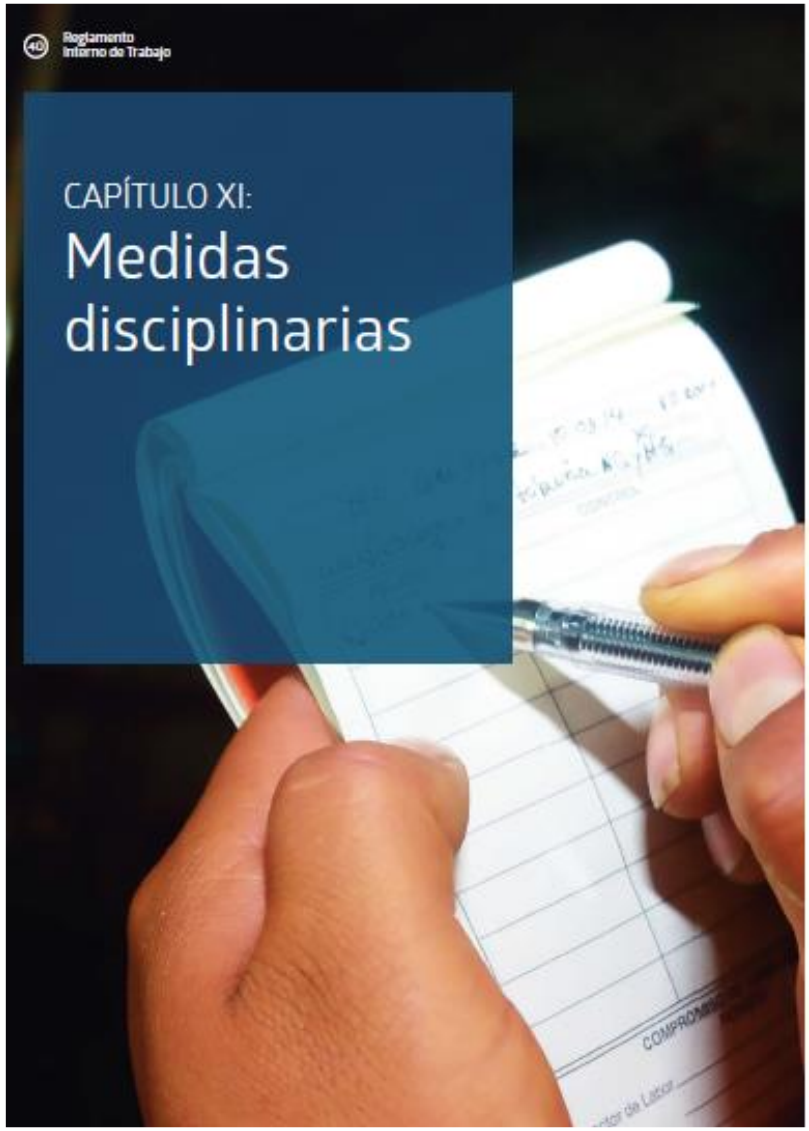
ARTÍCULO [42]

El orden y la disciplina son aspectos fundamentales de la armonía en el trabajo. Su estricta observancia no solo garantiza que todos los trabajadores encuentren satisfacción en lo que hacen, sino que les permitirá mantener un buen ajuste emocional para alcanzar los fines comunes de productividad y bienestar general.

ARTÍCULO [43]

Para el mantenimiento de la disciplina, la Empresa espera de sus trabajadores:

a. El cumplimiento de las órdenes impartidas.
b. Proactividad, iniciativa y espíritu de servicio.
c. El respeto mutuo entre todos los trabajadores y con el público en general.
d. La observancia de la moral y las buenas costumbres.
e. El cumplimiento eficiente de las obligaciones que corresponden a cada trabajador.



CAPÍTULO XI:

Medidas disciplinarias

ARTÍCULO [44]

Es propósito de la Empresa que todo trabajador tenga la oportunidad de corregir su conducta en relación a las faltas en que incurra en el trabajo y en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, mediante la reconvención oral y el diálogo.

ARTÍCULO [45]

Las medidas disciplinarias que podrán ser impuestas al trabajador, a decisión del Empleador, y conforme a la gravedad del acto que las origina, son las siguientes:

a. Amonestación verbal.
b. Amonestación por escrito.
c. Suspensión.
d. Despido por comisión de falta grave, conforme a la legislación de la materia y al presente Reglamento Interno de Trabajo.

El orden de numeración de estas sanciones es solo relativo y no significa que deban aplicarse correlativamente o de manera sucesiva.

El Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la jefatura correspondiente, determinará la sanción disciplinaria a imponerse, para lo cual se tendrá en cuenta la naturaleza y gravedad de la falta, así como los antecedentes personales del trabajador, las circunstancias en las que se cometió la falta y/o las funciones que desempeña.

ARTÍCULO [46]

Cuando un trabajador incurra en una falta, el jefe respectivo deberá enviar, dentro de las veinticuatro (24) horas, un informe al Departamento de Recursos Humanos.

La sanción disciplinaria a imponerse es determinada por el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con el jefe inmediato del trabajador.

Las sanciones disciplinarias escritas se emitirán por triplicado. El trabajador infractor deberá firmar el cargo respectivo.

Los ejemplares de las sanciones disciplinarias tendrán el siguiente destino:

- El original se remitirá al Departamento de Recursos Humanos para el archivo en el file personal del trabajador.
- Una copia se entregará al trabajador infractor.
- Una copia se conservará en el archivo del jefe inmediato.

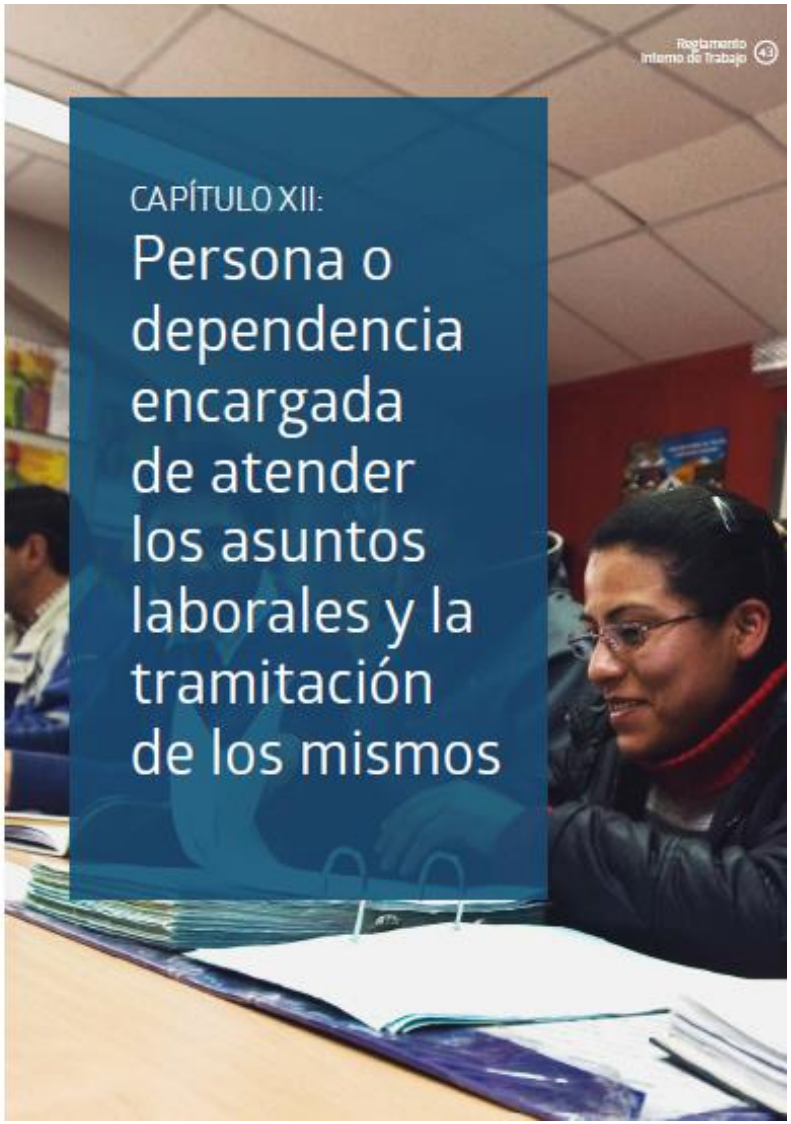
Si el trabajador infractor se negara a firmar la comunicación de la sanción disciplinaria, la misma será firmada por el jefe respectivo y se procederá a la notificación por conducto policial, notarial o de Juez de Paz, de ser el caso, dejando constancia de la negativa del trabajador a recibir la comunicación. Dicha comunicación será cursada al último domicilio que el trabajador haya registrado en la Empresa, de acuerdo a ley.

ARTÍCULO [47]

Será causa de despido la comisión de falta grave, la cual constituye una conducta incompatible con los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, del presente Reglamento Interno de Trabajo, del Sistema de Gestión de Cumplimiento y demás disposiciones, protocolos, políticas y/o procedimientos asociados al mismo, del Código de Ética y Buena Conducta, del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones internas o legales que determinen la imposibilidad de subsistencia del vínculo laboral.

ARTÍCULO [48]

El incumplimiento de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen faltas laborales, las mismas que, dependiendo de su gravedad, serán sancionadas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 45° y siguientes del presente Reglamento.



CAPÍTULO XII:
Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos

ARTÍCULO [49]

Es política de la Empresa atender las sugerencias y favorecer la oportuna solución de las quejas y reclamos de los trabajadores.

En todo caso, se harán los esfuerzos posibles para solucionar los problemas en forma inmediata.

ARTÍCULO [50]

Cualquier petición, sugerencia, reclamo o problema deberá ser tratado en un ambiente de respeto, armonía y comprensión recíproca.

ARTÍCULO [51]

Las reclamaciones, quejas y sugerencias se canalizan con el Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO [52]

El Departamento de Recursos Humanos dará respuesta oportuna a los reclamos, quejas y sugerencias que planteen los trabajadores.

ARTÍCULO [53]

Cuando sea viable y conforme a ley, la Empresa adoptará las medidas pertinentes relacionadas con los reclamos, quejas y sugerencias de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII:

Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO [54]

La Empresa garantiza y exige el estricto cumplimiento de las normas legales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las recomendaciones, protocolos, procedimientos, estándares e instrucciones sobre la materia impartidas por la Empresa.

La Empresa promueve una cultura de prevención y realiza acciones permanentes para la eliminación de riesgos y peligros.

ARTÍCULO [55]

Durante las horas de labor, todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y a sus compañeros de trabajo contra toda clase de accidentes o el posible contagio o el riesgo de contraer enfermedades.

ARTÍCULO [56]

Todo el personal está en la obligación de participar activamente en los simulacros y demás prácticas que la Empresa organice como medida preventiva de accidentes y enfermedades.

ARTÍCULO [57]

Está prohibido que los trabajadores acudan al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o con síntomas de encontrase en cualquiera de ambas situaciones. No se admitirá el ingreso del trabajador que acuda al centro de trabajo en estado de ebriedad y/o bajo efecto de drogas, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

Si después de ingresar al centro de trabajo se comprueba tal estado, será sancionado según lo establecido en las normas de la materia.

ARTÍCULO [58]

La Empresa informará a los trabajadores sobre las recomendaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con su puesto. Asimismo, brindará capacitaciones al momento de la contratación, de manera periódica y cuando se produzcan cambios en las funciones, cargo o tecnología.

ARTÍCULO [59]

Todos los centros de trabajo cuentan con botiquín de primeros auxilios, el que está debidamente señalizado.

La Empresa brindará la debida capacitación a los trabajadores para prestar los primeros auxilios, conforme al cronograma de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Todo trabajador tiene la obligación de participar activamente en la realización de programas de prevención de accidentes y capacitaciones sobre primeros auxilios y, en general, sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO [60]

Los primeros auxilios son acciones de emergencia que se le proporciona a un lesionado en el mismo lugar del suceso, generalmente por quienes presencian el evento, siempre y cuando estén debidamente capacitados al respecto, limitándose a realizar solo lo indispensable, evitando que la salud del lesionado se agrave o se produzcan nuevas lesiones, mientras se espera la llegada de la asistencia médica.

ARTÍCULO [61]

Ante un accidente que requiere la atención de primeros auxilios, los trabajadores afectados o en todo caso quienes sean testigos del suceso, se encuentran obligados a dar aviso inmediato a su supervisor o jefe inmediato, para la activación inmediata de los sistemas de emergencia de la empresa.

ARTÍCULO [62]

Para prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, el trabajador está obligado a:

a. Leer los avisos e indicaciones de seguridad y cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, los estándares, recomendaciones, procedimientos escritos de trabajo seguro (PETS), procedimientos de emergencia, instrucciones y demás procedimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo impartidos por la Empresa.

b. Concurrir a las capacitaciones, reuniones de taller y/o charlas de instrucción programadas por el departamento de Seguridad.

c. Usar y conservar adecuadamente los implementos de protección personal y los equipos de seguridad necesarios para cada operación y para su permanencia en el centro de trabajo o campamentos.

d. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupaciones cuando la autoridad lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayudan al esclarecimiento de las causas que los originaron.

e. Someterse a los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de retiro y, cuando corresponda, a los exámenes complementarios, de conformidad con lo dispuesto por las normas legales y protocolos, directivas, procedimientos y, en general, toda norma emitida por la Empresa.

f. No distraer la atención de otro trabajador, en forma tal que lo exponga a un accidente, o evite que cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

g. Conservar ordenado y limpio el lugar donde trabaja y no dejar desperdicios, materiales o herramientas en lugares que puedan ocasionar accidentes.

h. No retirar los elementos de protección de los equipos o instalaciones, salvo previa autorización del respectivo jefe cuando las circunstancias lo justifiquen.

i. No abordar vehículos o máquinas en movimiento, ni conducirlos cuando no corresponda hacerlo, no se encuentre debidamente capacitado o habilitado, no cuente con la autorización del respectivo jefe o no cuente con licencia de manejo.

j. No poner en movimiento máquinas ni operar equipos o vehículos sin la debida autorización o hasta no estar seguro de que no hay peligro para sí mismos, otros trabajadores y/o las instalaciones de la Empresa.

k. Bloquear la energía antes de iniciar el respectivo trabajo.

l. Realizar las labores estando sobrio (cero alcohol).

m. Aplicar el PETAR (Permiso Escrito para Trabajos de Alto Riesgo) en trabajos de alto riesgo.

n. Ingresar al área de trabajo luego de realizar los monitoreos de gases, ventilación y desatado de rocas, sostenimiento o inspecciones sobre la estabilidad de los taludes, según corresponda.

o. Tomar las medidas de precaución para evitar que se produzca fuego o chispas por cualquier medio, en especial en los lugares donde existan sustancias o materiales inflamables.

p. Informar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier situación o evento, por más leve que sea, que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud, así como la de los demás trabajadores, terceros o las instalaciones de la Empresa.

q. Solicitar ayuda a su supervisor o jefe inmediato cuando no esté seguro de desempeñar una tarea en forma segura.

r. Cuidar su salud y seguridad y las de sus compañeros en el trabajo.

s. Contar con autorización por escrito del médico de la Empresa para volver a realizar sus labores luego de haber estado enfermo, lesionado u hospitalizado.

t. Cumplir con las demás obligaciones y/o recomendaciones que establece el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Protocolos, Directivas y, en general, cualquier otra norma emitida por la Empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO [63]

La Empresa considera que el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo son de vital importancia para el bienestar de los trabajadores y desarrollo de sus actividades. En tal sentido, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en este capítulo, de las normas legales sobre la materia, del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otra norma interna sobre seguridad y salud en el trabajo, será sancionado de conformidad con las medidas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XIV:

Higiene en el trabajo

ARTÍCULO [64]

Es obligación del trabajador mantenerse aseado y participar activamente en la conservación e higiene del lugar de trabajo y de su equipo de protección personal.

ARTÍCULO [65]

Todo trabajador acudirá a la Empresa debidamente aseado y correctamente vestido, usando el uniforme proporcionado por la Empresa, de acuerdo a las normas internas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

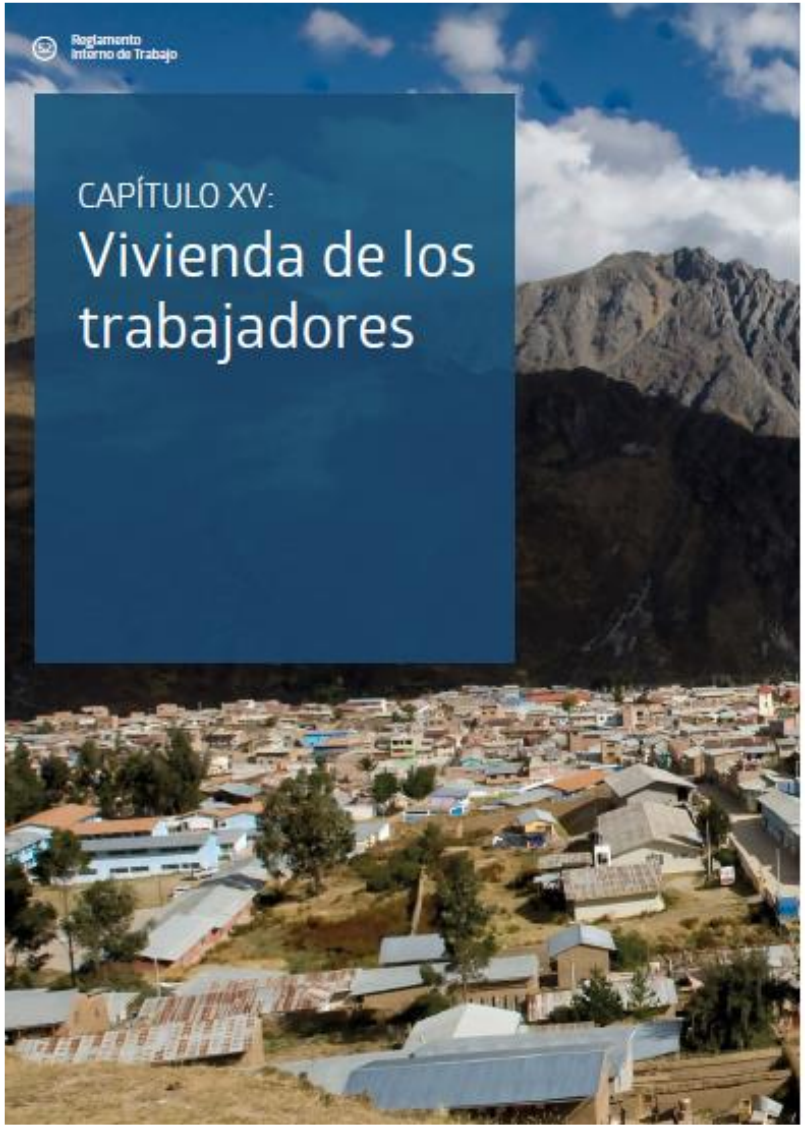
ARTÍCULO [66]

Es obligación de todo trabajador usar y conservar debidamente los servicios higiénicos, vestuarios, comedor y, en general, todo bien que le haya sido otorgado y toda instalación de la Empresa.

ARTÍCULO [67]

Todo trabajador deberá preocuparse por el orden y limpieza del lugar de trabajo, manteniéndolo libre de comida, desperdicios, basura y obstáculos.

Al término de su jornada de trabajo, el personal debe dejar los objetos que están a cargo en sus correspondientes sitios y debidamente aseados.



CAPÍTULO XV:
Vivienda de los trabajadores

ARTÍCULO [68]

Los trabajadores que laboren en zonas alejadas de los centros poblados dispondrán de viviendas multipersonales en el centro de trabajo, provistas por la Empresa. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá optar por una condición mixta de brindar vivienda multipersonal para los trabajadores sin dependientes y vivienda familiar para trabajadores con dependientes, siempre que estos hayan sido debidamente registrados.

Podrán registrarse como dependientes de los trabajadores:

a. Esposa o conviviente.
b. Hijos o hijastros, menores de dieciocho (18) años.
c. Padre y madre que dependen económicamente del trabajador.
d. Los hermanos menores de dieciocho (18) años de edad que dependan económicamente del trabajador.

La vivienda asignada al trabajador es propiedad de la Empresa; sin embargo, constituirá el domicilio legal del trabajador durante el tiempo que la relación laboral esté vigente, quedando sujeto a las garantías relativas al domicilio.

ARTÍCULO [69]

Es obligatorio ocupar la vivienda asignada. Si la vivienda no ha sido ocupada por el trabajador a quien ha sido asignada dentro de un plazo máximo de quince (15) días calendario, la Empresa quedará facultada a asignarla a otro trabajador.

Si el trabajador no reside durante treinta (30) días calendario consecutivos en la vivienda, la Empresa quedará facultada a reasignar la vivienda a otro trabajador, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados o por periodo vacacional.

El trabajador que durante sesenta (60) días calendario no ocupase con su familia la vivienda familiar que se le asignó para este fin, podrá ser reasignado a una vivienda personal.

ARTÍCULO [70]

La vivienda es asignada al trabajador a título personal y en tanto se desempeñe como trabajador de la Empresa.

El trabajador, cuya relación laboral haya concluido, deberá desocupar, junto con sus dependientes registrados, y devolver al titular de la actividad minera la vivienda asignada en el plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la conclusión de la relación laboral. Del mismo modo, lo harán los dependientes registrados, en caso de fallecimiento del trabajador.

ARTÍCULO [71]

La vivienda y los servicios que asigne la empresa solo podrán ser usados para fines habitacionales.

Queda terminantemente prohibido utilizar la vivienda para instalar un negocio o para fines ajenos a los habitacionales. Por este motivo, queda terminantemente prohibido el alquiler, traspaso o préstamo de la vivienda.

Los trabajadores y dependientes registrados están obligados a dar correcto uso y a cuidar las viviendas asignadas, los servicios complementarios, así como el cuidado de las demás instalaciones de recreación y bienestar.

Es obligación de todo trabajador y de sus dependientes, de ser el caso, el mantener el aseo de la vivienda asignada, de las áreas comunes y cuidar las áreas verdes.

Queda terminantemente prohibido el ingreso de personas del sexo opuesto a las viviendas asignadas a los trabajadores solteros.

ARTÍCULO [72]

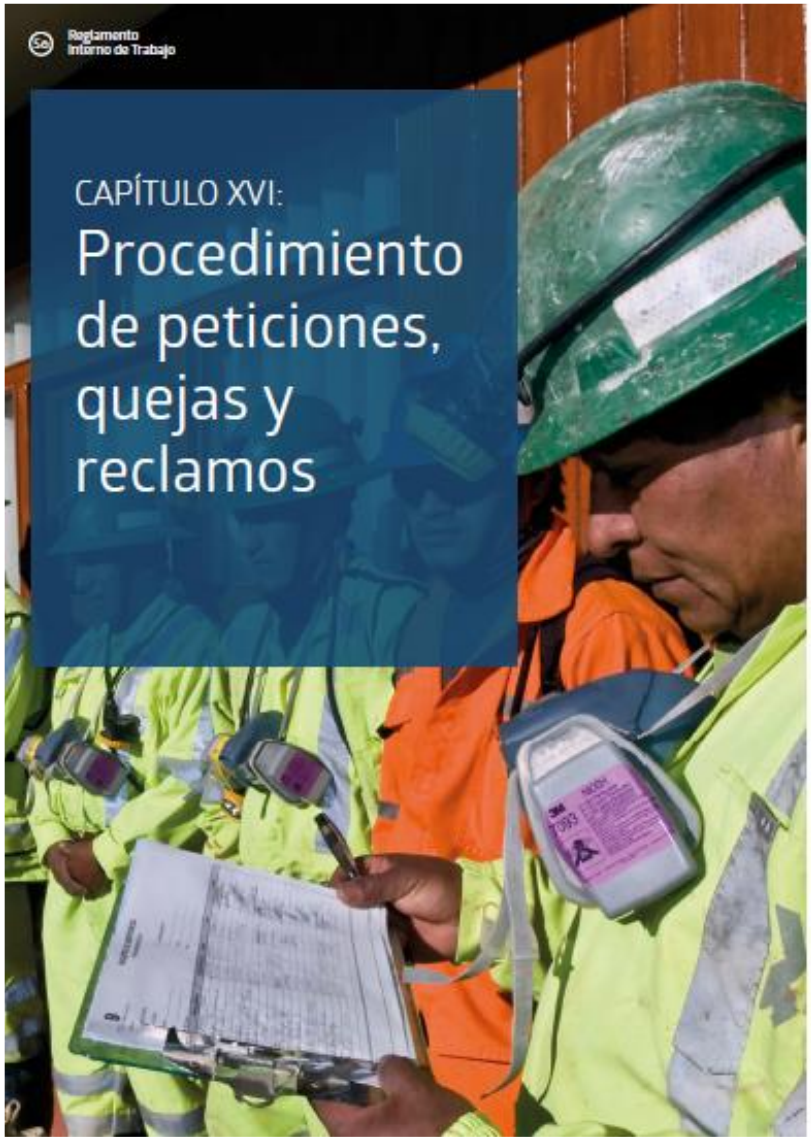
Queda terminantemente prohibida la crianza de animales en las viviendas.

ARTÍCULO [73]

No se permite realizar alteraciones ni reconstrucciones en las viviendas sin autorización escrita de la Gerencia de la Unidad.

ARTÍCULO [74]

El trabajador ocupante es responsable de los daños y perjuicios ocasionados en la vivienda, debiendo devolverla en las mismas condiciones en que esta le fue entregada, salvo el deterioro propio del uso normal y diligente del inmueble. A este efecto, la Empresa podrá hacer visitas periódicas para verificar el estado de las instalaciones y el uso adecuado del inmueble asignado.



CAPÍTULO XVI:

Procedimiento de peticiones, quejas y reclamos

ARTÍCULO [75]

Todas las quejas o reclamos de los trabajadores de la Empresa se sujetarán al siguiente procedimiento:

a. El trabajador presentará su petición, queja o reclamo personalmente ante su jefe inmediato en forma verbal o por escrito, dentro de un término no mayor de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho o hechos que motivan el planteamiento.

b. En caso que la decisión del jefe inmediato fuera insatisfactoria, el trabajador podrá recurrir, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al Departamento de Recursos Humanos, el cual, a su vez, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, expresará por escrito su decisión.

c. Si el trabajador no se encuentra conforme con esta última decisión, podrá, después de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes, elevar su planteamiento ante la Gerencia de Recursos Humanos, por intermedio del Departamento de Recursos Humanos.

d. La Gerencia de Recursos Humanos resolverá de manera definitiva dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de recibida, salvo que por la naturaleza del planteamiento requiera un plazo mayor, lo que será comunicado oportunamente al interesado, según las circunstancias.

La Empresa sólo atenderá el reclamo que haya sido presentado ante la autoridad competente. En todo caso, es conveniente que el trabajador agote previamente su reclamación en los procedimientos señalados en este Reglamento.

CAPÍTULO XVII:

Prevención y sanción del hostigamiento sexual

ARTÍCULO [76]

La Empresa considera que el hostigamiento sexual constituye una práctica inadmisible en sus centros de trabajo, la cual se compromete a desincentivar y erradicar. Por ello, pone a disposición de todos sus trabajadores mecanismos idóneos para la denuncia, investigación y sanción de dichos actos.

Es política de la Empresa prevenir, desalentar, evitary, de ser el caso, sancionar el hostigamiento sexual, en todo tipo de relación dentro del ámbito laboral.

ARTÍCULO [77]

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. La configuración de dicha conducta no requiere que se acredite el rechazo ni la reiterancia de la conducta, la que puede manifestarse de alguna de las formas previstas en la Ley.

ARTÍCULO [78]

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

f. Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO [79]

La Empresa mantendrá condiciones de respeto entre los trabajadores, promoviendo y estableciendo medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, tales como el presente procedimiento. Asimismo, se encuentra comprometida a lo siguiente:

a. Conformar un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, de acuerdo a ley.

b. Realizar una capacitación a los trabajadores en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y una adicional para el área de Recursos Humanos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

c. Contar con una Política Interna para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

d. Cumplir con el procedimiento establecido en este Reglamento, conforme a los principios de privacidad y confidencialidad y respetando las reglas del debido proceso.

e. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo los casos de hostigamiento sexual que se pudieran presentar y el resultado de las investigaciones que se efectúen.

f. No exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización.

ARTÍCULO [80]

Con la finalidad de hacer frente a los presuntos casos de hostigamiento sexual, la Empresa ha dispuesto la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

En los centros de trabajo que cuenten con menos de veinte (20) trabajadores, debe elegirse un Delegado contra el Hostigamiento Sexual. En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores, debe elegirse un Comité. El Delegado cuenta con las mismas funciones que el Comité.

El Delegado o el Comité, según corresponda, tendrá como función principal investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, garantizando la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción de estos casos.

ARTÍCULO [81]

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual estará compuesto por cuatro (4) miembros, los cuales se encontrarán distribuidos de la siguiente forma:

a. Dos (2) representantes de los trabajadores.

b. Dos (2) representantes del empleador.

La Empresa designará, necesariamente, a un (1) representante de su Oficina de Recursos Humanos, quedando en plena libertad de elegir a su segundo representante.

Los trabajadores elegirán, mediante votación, a sus dos (2) representantes.

Cada representante titular contará con su respectivo accesitario, quien lo remplazará cuando el titular esté imposibilitado de ejercer sus funciones.

La Empresa y los trabajadores garantizan que, en la selección y elección de los miembros del Comité, primará la paridad de género.

El plazo del mandato de los miembros del Comité es de un (1) año computado desde la conformación del Comité.

ARTÍCULO [82]

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual es el siguiente:

1. Inicio del procedimiento:

   El procedimiento se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la Empresa conoce, por cualquier medio, los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces. En caso el presunto hostigador sea el titular de dicha Gerencia, la queja o denuncia debe ser presentada a la instancia inmediata superior.

   Una vez recibida la denuncia o queja, el Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, debe poner a disposición de la víctima los servicios de salud para la atención médica, física y mental o psicológica. El informe que se

emite como resultado de la atención, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, si la víctima lo autoriza.

2. Medidas de protección:

   El Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces, dicta y ejecuta las medidas de protección previstas en la ley, siempre que corresponda su aplicación, pudiendo dictar otras cuando las considere idóneas para proteger a la presunta víctima. Lo anterior debe ocurrir en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

3. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

   La Empresa comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual y le informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja.

4. Comunicación al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

   En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, el Departamento de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

5. Prueba del hostigamiento:

   De conformidad con el principio de presunción de inocencia, corresponde al hostigado presentar con su queja la prueba necesaria que cree duda razonable a su favor para que sea admitida a trámite. Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

   a. Declaración de testigos.
   b. Documentos públicos o privados.
   c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, grabaciones, entre otros.
   d. Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
   e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

6. Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

   En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener, como mínimo:

   a. Descripción de los hechos.
   b. Valoración de medios probatorios.
   c. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
   d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

   El informe debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en un plazo máximo de un (1) día hábil.

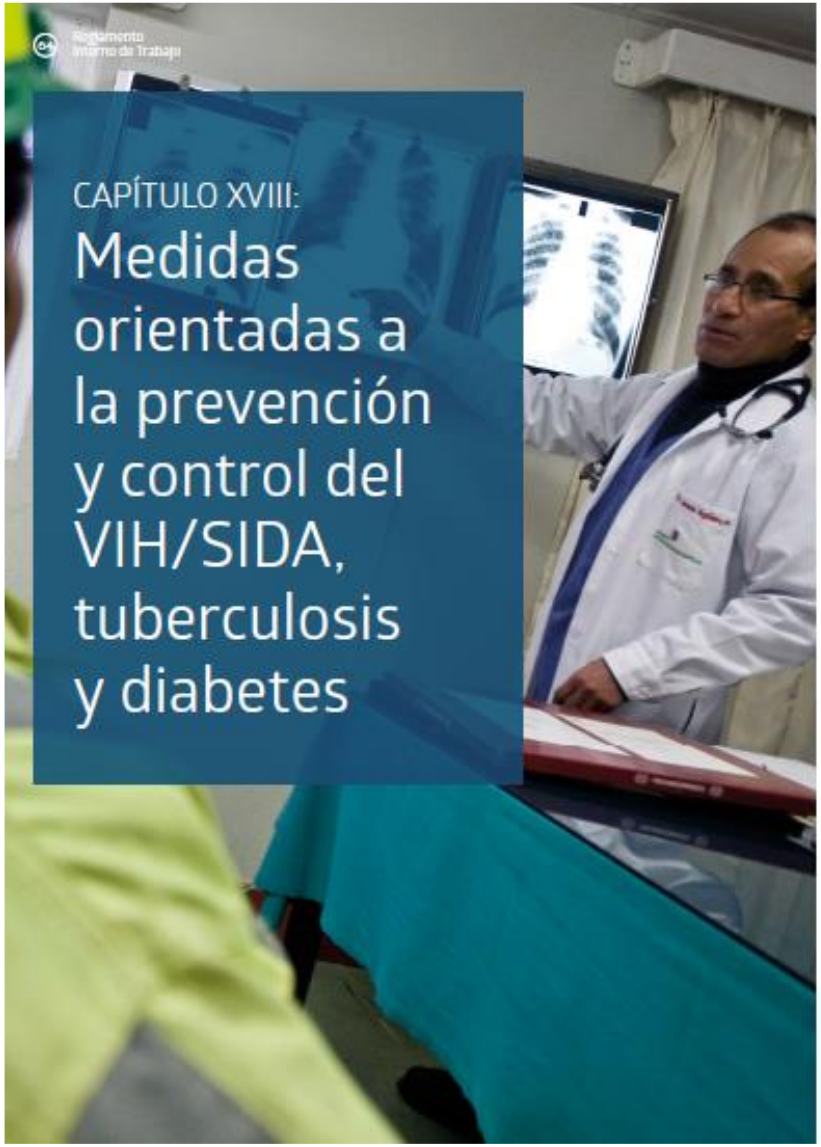
7. Sanción y otras medidas adicionales:

   El Departamento de Recursos Humanos o el que hace sus veces, emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, dicha Gerencia traslada el informe del Comité al presunto hostigador y le otorga un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos. Dicha decisión contiene la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

   Esta decisión deberá ser informada por la Empresa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

ARTÍCULO [83]

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual sea declarada infundada por resolución firme y, además, se acredite la mala fe del quejoso al interponer una queja falsa con la única intención de perjudicar a un trabajador, este último será sancionado con el despido. En este último caso, la persona a quien se le imputa una queja falsa tiene expedito su derecho a interponer las acciones legales que considere pertinentes.



CAPÍTULO XVIII:

Medidas orientadas a la prevención y control del VIH/SIDA, tuberculosis y diabetes

ARTÍCULO [84]

La Empresa considera que ningún trabajador puede ser discriminado por su condición de portador del VIH o por haber desarrollado el SIDA o encontrarse enfermo con TUBERCULOSIS o DIABETES o tener sospechas de padecer de dichas enfermedades. En este sentido, la Empresa:

a. Procurará brindar charlas de difusión que orienten a los trabajadores sobre el VIH y SIDA, TUBERCULOSIS y DIABETES, con la orientación de prevenir su progresión, proteger los derechos laborales, erradicar el rechazo, estigma y la discriminación del personal o supuestamente VIH positivas o que padezcan de TUBERCULOSIS o DIABETES o tengan sospechas de padecer de dichas enfermedades.

b. Brindará el apoyo y asesoramiento a través de nuestra área de Bienestar Social, a los trabajadores que se encuentren en actividad laboral y hayan decidido comunicar voluntariamente sufrir SIDA, TUBERCULOSIS y/o DIABETES, y como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad a la normatividad vigente, califican para obtener una pensión de invalidez, en la gestión del trámite pertinente ante la ONP o ante la AFP respectiva.

ARTÍCULO [85]

Aquel trabajador que sea objeto de discriminación por estar afectado o supuestamente estar afectado con el VIH o por supuestamente padecer de SIDA, TUBERCULOSIS o DIABETES o cualquiera de dichas enfermedades, individual o conjuntamente, podrá acercarse al Área competente a efectos de presentar una queja formal y comunicar a la empresa de: (I) los actos de los cuales viene siendo víctima, (II) las circunstancias precisas en que ocurrieron dichos actos y (III) el trabajador o trabajadores que lo habrían ofendido y/o discriminado por la condición materia del presente capítulo.

Recibida la denuncia formal, la Empresa efectuará, de forma inmediata, una investigación con el objeto de determinar si efectivamente ocurrieron los hechos materia de la misma, las circunstancias en que ocurrieron y los responsables de las acciones tendientes a menoscabar la integridad del trabajador afectado.

Posteriormente, la Empresa, en virtud de las facultades que la legislación laboral peruana le otorga, podrá sancionar a aquellos trabajadores que sean los causantes de los actos de discriminación, teniendo en consideración la gravedad de las faltas cometidas.

ARTÍCULO [86]

En cualquier caso, la Empresa adoptará las medidas necesarias con la finalidad de que dichos actos discriminativos y/o de acoso laboral cesen de inmediato.

ARTÍCULO [87]

La Empresa se obliga a no exigir la prueba del VIH o la exhibición del resultado al momento de contratar trabajadores, durante su relación laboral o como requisito para su continuidad en la prestación de servicios.

Asimismo, la Empresa se obliga a mantener absoluta reserva y confidencialidad sobre el estado de salud de sus trabajadores.

ARTÍCULO [88]

La Empresa no podrá despedir a un trabajador por un motivo discriminatorio, como, por ejemplo, por el hecho de padecer de VIH/SIDA, TUBERCULOSIS o DIABETES, así como tampoco podrá realizar actos contrarios al respeto de la dignidad del trabajador.

CAPÍTULO XIX:

Servicio de vigilancia

ARTÍCULO [89]

Los trabajadores están obligados a someterse a la revisión por parte del personal encargado del servicio de vigilancia, cuando sean portadores de paquetes, mercaderías y cualquier otro objeto, debiendo mostrarlos al momento de entrar o salir de las instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO [90]

Ningún artículo o documento que no sea personal, puede ser retirado sin la debida autorización escrita de la jefatura correspondiente.

ARTÍCULO [91]

La Empresa mantendrá la vigilancia, a través del servicio respectivo, de las instalaciones, máquinas, vehículos, equipos, suministros, documentos, etc. a fin develar por la seguridad interna y externa.

ARTÍCULO [92]

La Empresa proporcionará a cada trabajador una tarjeta de identificación, cuyo uso es obligatorio mientras se encuentren en sus instalaciones o realizando labores fuera de ella. La tarjeta de identificación servirá para el marcado de ingreso y salida del área de trabajo.

ARTÍCULO [93]

En caso de pérdida de la tarjeta de identificación, el trabajador deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, a fin de tramitar el nuevo documento.

ARTÍCULO [94]

La Empresa actuará, en relación a sus trabajadores, con buena fe, cortesía, respeto mutuo, trato justo y de acuerdo a lo dispuesto en las normas legales. Consecuentemente, el personal a su servicio está obligado a mantener el mismo trato con los representantes de la Empresa y personal jerárquico.

ARTÍCULO [95]

Todos los trabajadores, sin excepción, guardarán absoluta reserva sobre la información y documentos a los que haya tenido acceso en el desarrollo de sus labores o con ocasión del trabajo.

Este deber se extiende incluso después de concluido el vínculo laboral con la Empresa. El quebrantamiento del mismo supone el inicio de los procesos penales y de indemnización por daños y perjuicios que resulten necesarios.

ARTÍCULO [96]

La contratación de trabajadores con discapacidad, los procesos de selección, cuota de empleo, ajustes razonables y procedimiento deliberativo, se rigen por lo dispuesto en la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, por la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR y demás normas reglamentarias y modificatorias.

ARTÍCULO [97]

De acuerdo con la obligación establecida en la Ley N°29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna y el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, los centros de trabajo donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fertil (15 a 49 años de edad) deberán contar con lactario.

En caso corresponda contar con un lactario, este será un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna, durante el horario de trabajo. Para tal efecto, la trabajadora tendrá derecho a usar el lactario del centro de trabajo durante el horario de trabajo por una (01) hora diaria como máximo.

ARTÍCULO [98]

Los trabajadores están obligados a denunciar a aquellas personas que fumen dentro de las instalaciones de la Empresa.

El procedimiento para las denuncias a quienes fumen dentro de las instalaciones de la Empresa será, igualmente, el indicado en el artículo 75° de este Reglamento. Luego de la verificación correspondiente, se impondrá la sanción que resulte pertinente, según la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador denunciado.

ARTÍCULO [99]

La Empresa garantiza el derecho de protección de datos personales previsto en la Constitución, en la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales) y su reglamento.

ARTÍCULO [100]

La Empresa se reserva el derecho de ampliar, modificar o excluir cualquiera de los artículos del presente Reglamento cuando se produzca algún cambio en las disposiciones legales o cuando lo considere conveniente.

Declaración de conocimiento y cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo

Por medio de la presente, declaro haber leído y comprendido en su totalidad el Reglamento Interno de Sociedad Minera El Brocal S.A.A.

ACUSE DE RECIBO:

NOMBRE Y APELLIDO

UNIDAD

ÁREA DE TRABAJO

FIRMA

FECHA