

Liderazgo, factor de éxito en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Leadership, a success factor in the implementation of the Occupational Health and Safety Management System

Ana Nelly Calderón Tarrillo*

Liliana Celina Andamayo Flores**

Resumen

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) está compuesto por un conjunto de elementos (planes, programas, herramientas, órganos, etc.) interrelacionados, con la finalidad de garantizar espacios seguros y saludables para los trabajadores. En el presente caso se abordan el primer diagnóstico del SGSST y las diferentes iniciativas desarrolladas por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) relacionadas a la implementación de dicho sistema en las entidades públicas de nuestro país con el propósito de compartir los resultados positivos, las oportunidades de mejora y las tareas pendientes.

* Ana Nelly Calderón Tarrillo, Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, con segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Máster en Prevención y protección de riesgos laborales por la Universidad de Alcalá, es Especialista del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en SERVIR, con ORCID ID: 0009-0009-3923-4705 y correo electrónico: anacalderontarrillo@gmail.com

** Liliana Celina Andamayo Flores, Ingeniera Ambiental por la Universidad Nacional Federico Villarreal, con especialización en Sistemas Integrados de Gestión, egresada de la Maestría en Seguridad Industrial y Protección Ambiental, y del Doctorado en Ingeniería Ambiental por la Universidad Nacional Federico Villarreal, es Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo en SERVIR, con ORCID ID: 0009-0000-0860-2223 y correo electrónico: liliandamayo@gmail.com

Asimismo, para una mejor comprensión se presenta la experiencia de éxito de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) en la implementación de su SGSST, que fue reconocida en el “Encuentro de buenas prácticas en SST para las entidades del Sector Público” y difundida para su replicabilidad en el Conversatorio “Creando espacios de trabajo seguros y saludables: Buenas prácticas para entidades públicas”. En ella se destaca el rol e involucramiento de la alta dirección como uno de los factores más importantes para poder alcanzar los objetivos vinculados al adecuado funcionamiento del Proceso de SST que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de las entidades públicas.

Palabras clave: sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, documentos de gestión, buenas prácticas, liderazgo, entidades públicas

Abstract

The Occupational Health and Safety Management System is made up of a set of interrelated elements (plans, programs, tools, bodies, etc.), with the aim of guaranteeing safe and healthy spaces for workers. In this case, the first diagnosis of the SGSST and the different initiatives developed by the Development Management of the Human Resources System of the National Civil Service Authority related to the implementation of said system in the public entities of our country are addressed. with the purpose of sharing positive results, opportunities for improvement and pending tasks.

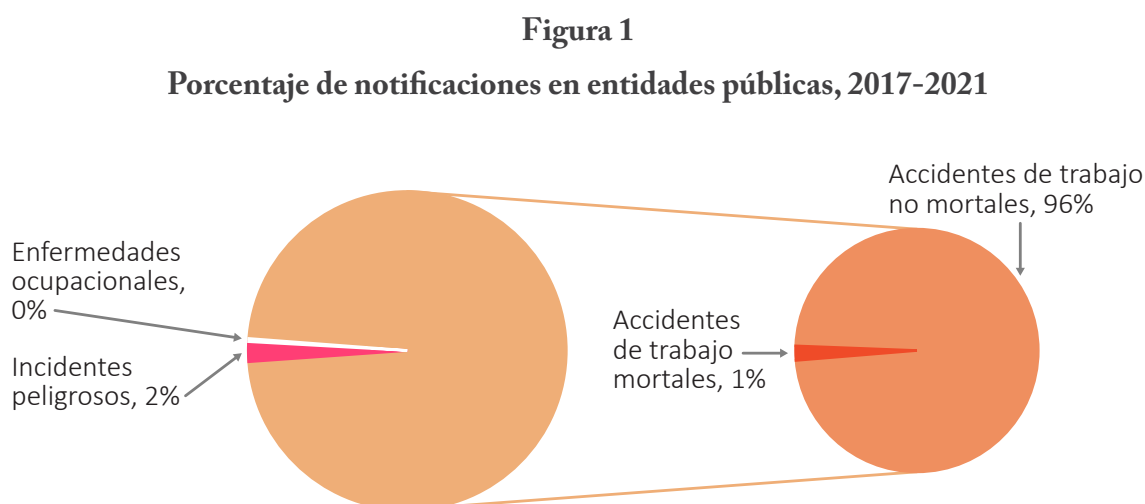
Likewise, for a better understanding, the successful experience of the National Superintendency of Public Records in the implementation of its SGSST is presented, which was recognized at the “Meeting of good practices in SST for Public Sector entities” and disseminated for its replicability in the Conversation “Creating safe and healthy workspaces: Good practices for public entities.” It highlights the role and involvement of senior management as one of the most important factors in achieving the objectives linked to the proper functioning of the OSH Process that is part of the Administrative System for Human Resources Management of public entities.

Keywords: occupational health and safety management system, management documents, good practices, leadership, public entities

1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) refiere que anualmente fallecen 2.3 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo, aproximadamente 6300 muertes al día. Las pérdidas que ocasionan estas fatalidades ascienden al 4% del PBI global de cada año.

En el Perú,¹ según la base de datos del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (en adelante, SAT), administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), en el periodo comprendido entre 2017 y 2021, las entidades públicas de los tres niveles de gobierno registraron 3828 notificaciones: 97% fueron accidentes de trabajo no mortales, 1% accidentes de trabajo mortales, 2% incidentes peligrosos y solamente 0.1% enfermedades ocupacionales (ver Figura 1).



Nota: No se muestra el número de enfermedades ocupacionales, dado los altos niveles de subregistro, dichas notificaciones solo representan el 0.1% del total. Adaptado del *Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT)* [Reporte de notificaciones en entidades públicas 2017-2021], por MTPE, 2022.

Si se hace una proyección del total de notificaciones del 2017 al 2021, se tiene que cada año las entidades públicas han registrado aproximadamente 800 eventos; asimismo, que cada dos días se accidenta² un trabajador estatal en el ejercicio de sus actividades, cada cuatro meses fallecen

- 1 La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada a mediados del 2011, establece en su artículo 83° que el empleador tiene la obligación de informar al MTPE sobre los accidentes de trabajo mortales y los incidentes peligrosos, y los centros médicos asistenciales privados o públicos deben notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- 2 Ver la definición de “accidente de trabajo” del Glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

tres servidores por causa del trabajo y cada dos meses se presentan tres incidentes peligrosos³ que pueden causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población (ver Anexo 1).

Competencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

SERVIR ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades y regímenes de la administración pública, como lo señala el artículo 1° del título I del libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El referido sistema comprende siete subsistemas, siendo uno de ellos el de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que contempla las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. A su vez, este subsistema abarca procesos de cumplimiento obligatorio entre los que se encuentra el de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Al respecto, en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, modificado por los decretos supremos N° 014-2010-PCM, N° 117-2012-PCM y N° 03-2017-PCM, se lee que la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) es el “órgano encargado de la implementación y supervisión de las políticas de gestión de los recursos humanos, mediante el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las Oficinas de Recursos Humanos y el desarrollo de herramientas que contribuyan al proceso de implementación” (SERVIR, 2022, p. 20), para lo cual tiene entre sus funciones diseñar y desarrollar procedimientos, mecanismos y herramientas.

En mérito a ello y a través de la GDSRH, en 2022, SERVIR (2023a) realizó un diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en el Estado, con la participación representativa de entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Dicha herramienta permitió conocer la situación actual de la seguridad y salud en las instituciones del sector público y focalizar intervenciones teniendo en cuenta los aspectos más débiles respecto al cumplimiento de la normativa de SST.

3 Ver la definición de “incidente peligroso” del Glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

2. Marco teórico

Análisis de la normativa peruana en materia de SST aplicable al sector público

La prevención de riesgos laborales en el Perú se regula mediante la Ley N° 29783, Ley de SST, emitida en 2011, y su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. La citada ley tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención [a cargo] de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como se señala en su artículo 1°.

El alcance de las referidas normas se extiende a todos los sectores económicos y de servicios, a los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, servidores de entidades públicas, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia en todo el territorio nacional.

De acuerdo con el artículo 26° de la Ley N° 29783, Ley de SST, modificado por Ley N° 30222, el liderazgo y compromiso de las actividades del SGSST⁴ es responsabilidad del empleador, el cual “delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”; sin embargo, ello no lo exime del cumplimiento de su deber de prevención.

En el caso de las entidades públicas, la máxima autoridad administrativa, a través de las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces, es la responsable del adecuado funcionamiento del SGSST, teniendo en cuenta el tipo de organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos a los riesgos laborales (Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH).

En línea con lo señalado, el liderazgo activo del SGSST en las entidades públicas se evidencia a través del compromiso de la alta dirección en cuestiones relacionadas con la seguridad en los

4 Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), el SGSST “es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse” (p. 3) en la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

espacios de trabajo y el bienestar de los servidores. Los directivos tienen la misión de fijar el rumbo y la estrategia en relación al SGSST; además, deben implementar las medidas adecuadas para que ello se traduzca en acciones y prácticas eficaces (Millán, 2020).

Por ello, los empleadores del sector público, cumpliendo con el principio de prevención, tienen a su cargo la implementación y el funcionamiento de todos los elementos que componen el SGSST, entre ellos, contar con una política y objetivos en materia de SST, un reglamento interno de SST, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, un mapa de riesgo, el plan anual de SST y un programa anual de SST.

3. Análisis del caso

Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas

Según se detalla en el documento denominado Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo (SERVIR, 2023a), en el 2022 se realizó un estudio para conocer la situación actual de la seguridad y salud en las instituciones del sector público, el cual se desarrolló teniendo como principal fuente de información a los responsables o jefes de las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) o las que hicieran sus veces.

La primera etapa, que consistía en planificar, se inició en mayo de dicho año y entre octubre y noviembre se realizó el recojo de información. Para ello, “previamente se determinó el tamaño de la muestra a través de una fórmula probabilística, obteniendo que de un total de 2316⁵ entidades públicas a nivel nacional se requería la participación de 330 como mínimo” (SERVIR, 2023a).

La recolección de datos se realizó a través de un instrumento que se construyó teniendo como insumos los requisitos legales asociados a SST y la lista de verificación de lineamientos del SGSST que se encuentra en la Resolución Ministerial 050-2013-TR. En total, el cuestionario virtual contó con 78 preguntas, consolidadas en ocho secciones (SERVIR, 2023a).

5 En mayo de 2022, el directorio de entidades y responsables de las ORH administrado por el SAGRH tenía registradas un total de 2316 entidades a nivel nacional. No obstante, con la finalidad de identificar el universo de potenciales entidades y/o formas de organización que puedan administrar sus documentos de gestión de manera independiente, la GDSRH ha estandarizado como universo al total de unidades ejecutoras (UE), es decir, 2866.

En la encuesta participaron 420 entidades de los tres niveles de gobierno, desde el 11 de octubre hasta el 23 de noviembre de 2022, según se observa en la Tabla 1:

Tabla 1

Encuestas programadas y completadas en el diagnóstico del SGSST en entidades públicas

Nivel de Gobierno	Encuestas programadas	Encuestas completadas
Nacional	49	87
Regional	76	126
Local	205	207
Total	330	420

Nota: Adaptado de *Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo*, (p. 2), por SERVIR, 2023a.

Luego, con el propósito de analizar y presentar los resultados obtenidos en el diagnóstico (SERVIR, 2023a), se consideraron niveles de cumplimiento de los requisitos legales por cada entidad, según las valoraciones de la Tabla 2:

Tabla 2

Valoración del nivel de cumplimiento de los requisitos legales de SST

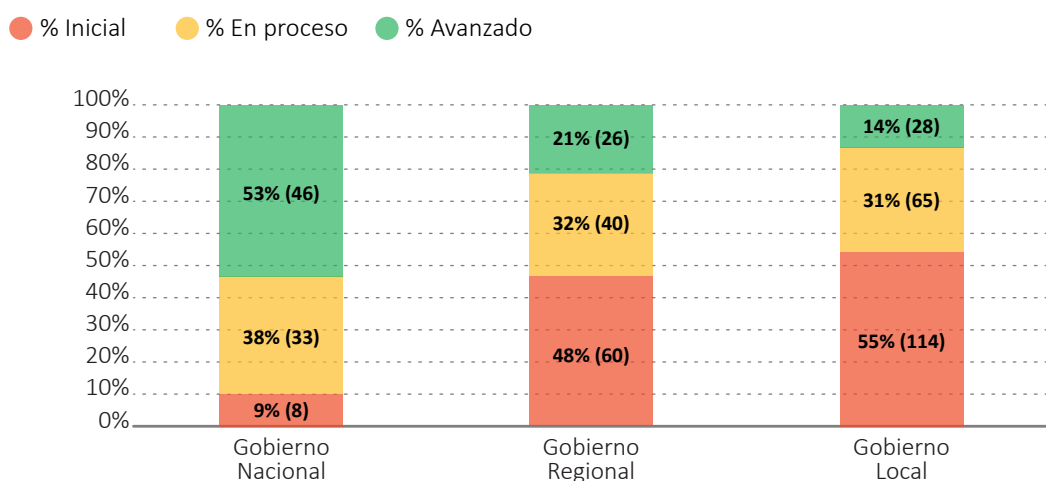
Nivel de cumplimiento	Estatus	Definición
Menor o igual a 50%	Inicial	El cumplimiento de los requisitos legales respecto a la implementación del SGSST es menor o igual al 50% del total de requisitos
Entre 51 y 80%	En proceso	El cumplimiento de los requisitos legales respecto a la implementación del SGSST se encuentra entre el 51% y 80% del total de requisitos.
Entre 81 y 100%	Avanzado	El cumplimiento de los requisitos legales respecto a la implementación del SGSST se encuentra entre el 81% y 100% del total de requisitos.

Nota: De *Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo*, (p. 2), por SERVIR, 2023a.

De acuerdo a lo manifestado por las entidades públicas a través del instrumento del diagnóstico (ver Figura 1). En cuanto al nivel de cumplimiento de los requisitos legales de SST, 53% de entidades del nivel de gobierno nacional, 21% del nivel de gobierno regional y 14% del nivel de gobierno local presentan un nivel de cumplimiento "avanzado"; mientras que el 38% de

entidades de gobierno nacional, 32% del nivel de gobierno regional y 31% del nivel de gobierno local alcanzaron un nivel de cumplimiento “*en proceso*”; finalmente, 9% de entidades del nivel de gobierno nacional, 48% del nivel de gobierno regional y 55% del nivel de gobierno local declararon un nivel de cumplimiento “*inicial*”.

Figura 2
Niveles de cumplimiento por nivel de gobierno



Nota: De *Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo*, (p.3), por SERVIR, 2023a, (<https://www.gob.pe/es/i/4436485>).

Comparando los resultados, una de cada dos entidades del nivel de gobierno nacional aproximadamente alcanza un nivel de implementación de su SGSST avanzado; mientras que una de cada cinco entidades del nivel de gobierno regional aproximadamente declara un nivel de implementación de su SGSST avanzado; y, por otra parte, una de cada siete entidades del nivel de gobierno local aproximadamente se encuentra en un nivel avanzado de implementación de su SGSST (SERVIR, 2023a).

En cuanto al cumplimiento de requisitos legales declarado por las entidades evaluadas por SERVIR (2023a) (ver Figura 2), se encuentran con un mayor nivel de acatamiento, los siguientes:

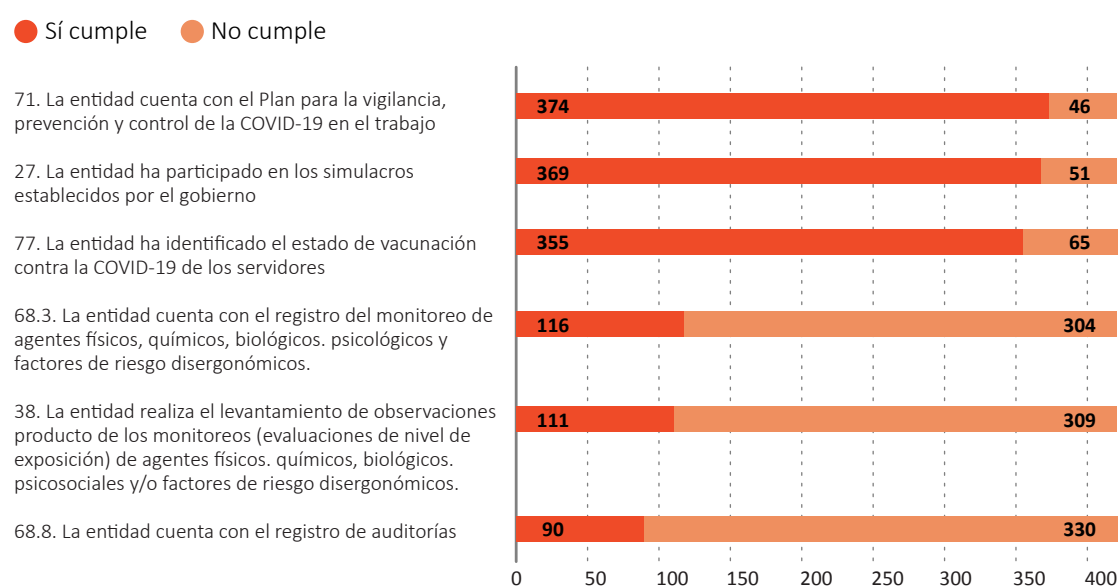
- contar “con el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el trabajo,
- participación en los simulacros establecidos por el gobierno; y
- la identificación del estado de vacunación contra la COVID-19 de los servidores” (p. 3).

Y entre los requisitos con menor nivel de cumplimiento se tiene que la mayoría de las entidades indicaron que no cumplían con:

- “contar con un registro de auditorías;
- tener un registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; y
- realizar el levantamiento de observaciones producto de estos monitoreos” (SERVIR, 2023a, p. 4).

Figura 3

Cumplimiento por requisito legal en entidades de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local)

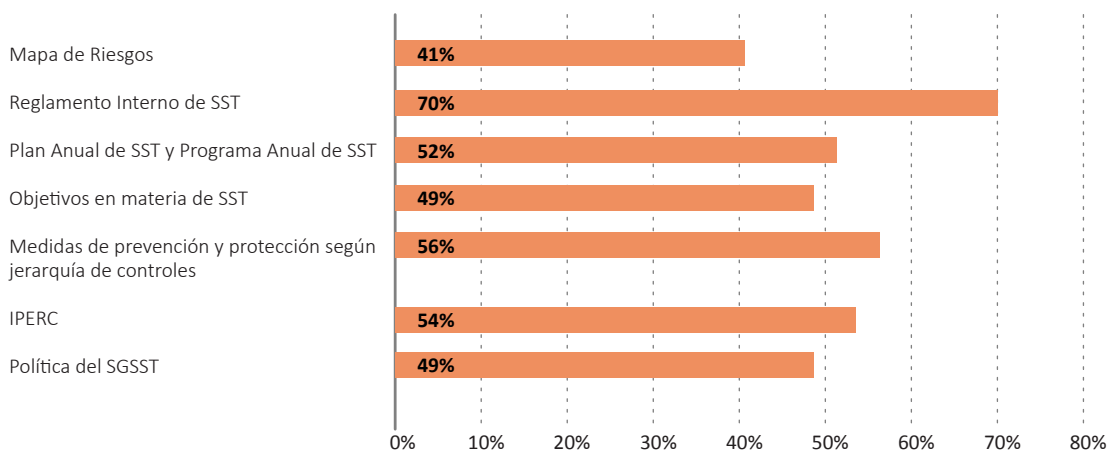


Nota: De *Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo*, (p.4), por SERVIR, 2023a, (<https://www.gob.pe/es/i/4436485>).

En relación a los elementos esenciales del SGSST (ver Figura 3),

206 entidades (49%) declararon que cuentan con una Política del SGSST, 225 (54%) cuentan con un procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, 205 entidades (49%) cuentan con objetivos cuantificables de SST, 218 (52%) cuentan con un Plan anual de SST que incluye el Programa Anual de SST(...), el Reglamento Interno de SST es un documento con el que cuentan 230 entidades (55%); sin embargo para 67 (16%) entidades, este requisito no es mandatorio; por lo que se considera el cumplimiento de esta obligación por el 70% de entidades encuestadas; y, 171 entidades (41%) cuentan con el mapa de riesgo (SERVIR, 2023, p. 5).

Figura 4
Porcentaje de entidades públicas que implementan los documentos obligatorios del SGSST



Nota: De *Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo*, (p.5), por SERVIR, 2023a, (<https://www.gob.pe/es/i/4436485>).

Asimismo, a través del diagnóstico, los representantes de las entidades participantes refirieron que:

las principales dificultades para la implementación del SGSST (...) [son] la falta de presupuesto, de profesionales competentes, así como de liderazgo y compromiso en SST por parte de los responsables de la entidad. Además, las entidades consideran que (...) la sensibilización de los trabajadores sobre los riesgos laborales para implementar el proceso de SST, el fortalecimiento de capacidades en materia de SST y contar con el Servicio de SST (SERVIR, 2023a) [son tareas prioritarias].

Con los resultados obtenidos mediante el diagnóstico, el Informe N° 000824-2023-SERVIR-GDSRH, del 16 de mayo de 2023, indica que la GDSRH consideró

necesario plantear estrategias para fortalecer las capacidades de las entidades públicas y servidores, garantizar el funcionamiento del Comité, Supervisor de SST y del Servicio de SST en cada una de estas; y que las entidades cuenten como mínimo con los siguientes documentos: Política del SGSST, IPERC, Mapa de Riesgo, Plan y Programa Anual de SST, Programa Anual de Capacitaciones de SST, Plan de Vigilancia, prevención y control de la COVID-19 y Reglamento interno de SST (SERVIR, 2023a, p. 8).

Dichas estrategias diferenciadas se encuentran enmarcadas en el modelo propuesto para el relacionamiento con las ORH impulsado por la GDSRH (ver Anexo 2), las cuales tienen las siguientes líneas de acción según se detalla en las conclusiones presentadas en el Diagnóstico de la Implementación del SGSST:

- Atención de consultas a los servidores y entidades a través del correo electrónico sistemarh@servir.gob.pe y otros canales oficiales para absolver las dudas que tengan en la implementación del SGSST.
- Envío de cartas orientadoras para informar e impulsar la implementación del SGSST.
- Acciones de fortalecimiento de capacidades de los gestores de recursos humanos, miembros del CSST, integrantes de organizaciones sindicales y servidores en general, para abordar necesidades encontradas en el diagnóstico del SGSST.
- Atención automatizada a través de guías, videos y formatos referenciales para la implementación del SGSST, así como la optimización en la elaboración de los documentos de gestión.
- Generación e implementación de comunidades y redes de soporte para el intercambio de información que contribuya a la elaboración de los documentos de gestión e implementación de los mismos.
- Identificación, reconocimiento y difusión de buenas prácticas del SGSST para promover acciones que contribuyan a reducir los accidentes y enfermedades profesionales en las entidades públicas [en los tres niveles de gobierno].
- Asistencias técnicas sobre la implementación del SGSST dirigidas a las entidades para el acompañamiento, desarrollo y guía en la elaboración de los documentos obligatorios del SGSST (SERVIR, 2023a, p.10).

Actividades ejecutadas

En ese sentido, la GDSRH ejecutó actividades orientadas a coadyuvar en la implementación del SGSST en las entidades públicas en el 2023. Al respecto, como parte de la línea de acción “Atención automatizada”, se incorporó información de fácil acceso, lectura rápida y con contenido técnico normativo relevante sobre el proceso de SST en la página web⁶ de SERVIR. Por ejemplo, se puede encontrar la guía “El ABC de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades públicas”, cuyo objetivo consiste en explicar de forma práctica, paso a paso, la implementación de un SGSST en una entidad pública.⁷

6 Publicación de Preguntas frecuentes sobre el SGSST en el Estado. Enlace: <https://www.gob.pe/es/i/3205149>

7 La Guía se puede descargar desde el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/es/i/4848509>

Asimismo, se desarrollaron una serie de videos en materia de SST, diseñados de forma clara y concisa, contemplando la información normativa de mayor demanda en las consultas que se reciben mediante los canales oficiales que SERVIR administra.⁸

La línea de acción denominada “Atención de consultas” se ejecutó mediante la absolución de consultas recibidas a través de la Plataforma del Sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía–CECI, la línea telefónica, el sistema de gestión documentaria y mediante correo electrónico.

Asimismo, en este componente se incluyó el envío de cartas orientadoras a las entidades públicas que en el diagnóstico declararon incumplimientos normativos de SST, y se reforzaron los contenidos sobre los requisitos legales de SST a través de doce webinars programados en el Plan de Fortalecimiento de capacidades para Gestores de ORH y ejecutados a lo largo del año.

En noviembre se ejecutó un taller para los afiliados de los sindicatos del sector público con el objetivo de proporcionar información, herramientas, metodologías y técnicas sobre los temas centrales en materia de seguridad y salud en el trabajo y el hostigamiento sexual laboral a fin de que, desde un punto de vista práctico, puedan aplicarlas en sus actividades y en los espacios de diálogo en los que participan. En esta actividad se contó con la participación de 25 líderes de organizaciones de trabajadores del sector público.

Por otra parte, con el objetivo de crear un espacio de diálogo y reflexión sobre seguridad y salud en el trabajo, se conformó la Comunidad de SST en entidades públicas, integrada por gestores de recursos humanos, integrantes del Servicio de SST y miembros del Comité de SST de las entidades públicas a nivel nacional.

A través de este espacio en el que participan más de 120 servidores públicos, el cual está enmarcado en el componente “Comunidades y redes de soporte”, se busca promover la formación continua sobre seguridad y salud en el trabajo, profundizar en temas de alto interés para la comunidad y compartir las buenas prácticas, lecciones aprendidas y casuística desde las experiencias de los participantes.

⁸ El material audiovisual puede ser visualizado desde el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=MVpBPv46Kv4>

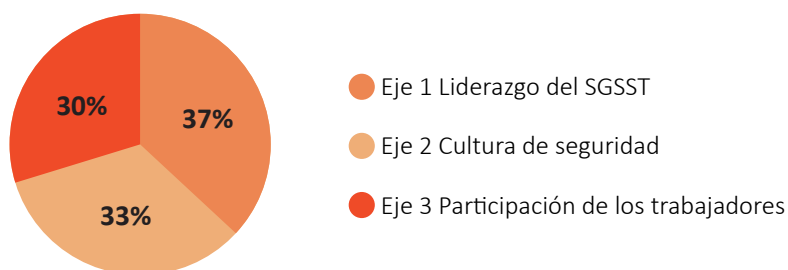
En relación a dicho componente, SERVIR participa en calidad de invitado permanente en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), donde se reúnen una vez al mes representantes del sector Estado vinculados a la SST, de los gremios empresariales y de las centrales sindicales que representan a los trabajadores. A través de la articulación con este espacio de diálogo se han difundido las acciones de capacitación, así como el material de difusión elaborado por SERVIR.

Asimismo, en ejecución de la línea de acción denominada “Reconocimiento y buenas prácticas”, el 30 de mayo se llevó a cabo el Encuentro de Buenas Prácticas en SST para las Entidades del Sector Público con el objetivo de identificar, reconocer y difundir experiencias exitosas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas.

En dicho evento, participaron 16 entidades, dos de ellas del nivel de gobierno local. Cada organización tenía la posibilidad de inscribirse en uno o más ejes de postulación, por lo que, en total se contó con 27 postulaciones, de acuerdo a lo que se observa en la siguiente figura:

Figura 5

Participación de las entidades por ejes



Nota: Elaborado por SERVIR, equipo de SST de la GDSRH.

Después de una revisión de las postulaciones a cargo de un comité evaluador sobre las bases del encuentro, se reconocieron las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Educación (MINEDU), la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP).

Luego, como correlato de tal actividad y en el marco de las acciones de promoción del alcance del SGSST en las entidades públicas, se llevó a cabo el conversatorio “Creando espacios de trabajo seguros y saludables: Buenas prácticas para entidades públicas” el 3 de octubre, con

la finalidad de promover la replicabilidad de las buenas prácticas reconocidas, registrándose la participación de 32 servidores públicos en modalidad presencial y 140 participantes en modalidad virtual, aproximadamente.

Finalmente, en cumplimiento de la última línea de acción, se ejecutaron más de 100 asistencias técnicas con la finalidad de acompañar a las entidades en la implementación del proceso de SST, según sus requerimientos. Más del 50% fueron organizaciones estatales del nivel de gobierno local, generando productos por cada solicitud, como Política de SST, objetivos de SST, conformación del Comité de SST, elaboración del IPERC, entre otros.

En relación a ello, en virtud al convenio vigente de cooperación interinstitucional suscrito por SERVIR y SUNAFIL, se brindó asistencia técnica a entidades públicas con énfasis en municipalidades provinciales y distritales, para la implementación del SGSST. Del 7 de agosto al 8 de setiembre se desarrolló un programa piloto que estuvo a cargo de especialistas de ambas entidades, dirigido especialmente a las entidades que declararon incumplimientos en el Diagnóstico del SGSST.

Los resultados fueron los siguientes:

- 17 entidades elaboraron un procedimiento de investigación de accidentes
- 15 entidades elaboraron una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPERC)
- 4 entidades conformaron su Comité de SST

Estudio de caso

Liderazgo del SGSST en SUNARP

La SUNARP⁹ - Sede Central participó en el Encuentro de buenas prácticas en SST para las entidades del sector público, y fue reconocida en la categoría Liderazgo del SGSST por las experiencias exitosas que se mencionan a continuación:¹⁰

9 SUNARP es un organismo descentralizado autónomo del sector Justicia y ente rector del Sistema Nacional de los Registros Públicos, y tiene entre sus principales funciones y atribuciones el de dictar las políticas y normas técnico-registrales de los registros públicos que integran el Sistema Nacional, planificar y organizar, normar, dirigir, coordinar y supervisar la inscripción y publicidad de actos y contratos en los registros que conforman el Sistema (SUNARP, s.f.).

10 Todas las actividades se encuentran detalladas en el siguiente enlace: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5424236/22612-sunarp-bp-sgsst.pdf?v=1700019636>

- Programa de reconocimiento en el mejoramiento continuo de la seguridad, el Tablero de Evaluación denominado “Tú me cuidas y yo te cuido”, el reconocimiento al Servicio de SST y Comité por su profesionalismo en la implementación del SGSST, la estandarización de los documentos y lineamientos de Gestión de SST en la SUNARP a nivel nacional, los procedimientos de control de Documentos y el Programa “SUNARP Te acompaña” (SERVIR, 2023b).

Línea base

El estudio de línea base, realizado en la SUNARP- Sede Central a finales de 2020, muestra un débil cumplimiento del marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, a inicios de 2021, el compromiso de la institución estuvo dirigido a incrementar los porcentajes de acatamiento de la normativa legal aplicable por encima del 90%, proyectándose un nuevo escenario para finales de 2022.

Implementación

Para la implementación del SGSST, en la SUNARP- Sede Central se consideró plantear las siguientes interrogantes y dividir las en fases (ver Anexo 3):

1. **¿Cómo se implementará?**
Definiendo etapa, dificultades e inversión.
2. **¿Cuándo se implementará?**
Definiendo la fecha en que se realizará la implementación.
3. **¿Quiénes la implementarán?**
Estableciendo responsables de la ejecución de las tareas.
4. **¿Dónde se implementó?**
Determinando el público objetivo donde se implementarán las acciones.
5. **Logros**
Finalmente, para evaluar la eficacia de la implementación del SGSST, se detalló los logros de la implementación.

Resultados

El compromiso de la SUNARP, a través de su Gerencia General y las actividades articuladas con el equipo de seguridad y salud en el trabajo, continuó durante el 2022, manteniendo el

cumplimiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Sede Central, y con ello logrando a fin de año un 97% de cumplimiento de acuerdo al estudio de línea base.

En palabras del Sr. Jorge Luis Loayza Céspedes, jefe de la Oficina de Recursos Humanos de SUNARP:

La implementación del SGSST ha permitido reforzar la cultura de seguridad en la SUNARP desde nuestra Sede Central, mediante el compromiso en el cumplimiento de la normativa legal aplicable y con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo; asimismo, **recomiendo a las oficinas de recursos humanos de las entidades que se unan a su compromiso de liderar esta gestión conjuntamente con su equipo de trabajo, al ser un pilar importante para el bienestar y salud de nuestros servidores y servidoras** (ServirTV PERU, 2023, 3:54).

A continuación, se muestra el progreso obtenido en 2022 en relación a los resultados alcanzados en 2020, según el estudio de línea base realizado por la SUNARP-Sede Central:

Tabla 3
Resultados obtenidos en la implementación del SGSST en SUNARP

Variable	Indicador	Situación previa a la experiencia (línea base 2020)	Resultados después de la implementación, 2022
1. Compromiso e involucramiento	Actividades desarrolladas /	21%	96%
	Actividades programadas		
2. Política de seguridad y salud ocupacional	Actividades desarrolladas /	41%	100%
	Actividades programadas		
3. Planeamiento y aplicación	Actividades desarrolladas /	57%	99%
	Actividades programadas		
4. Implementación y operación	Actividades desarrolladas /	51%	100%
	Actividades programadas		
5. Evaluación normativa	Actividades desarrolladas /	43%	98%
	Actividades programadas		
6. Verificación	Actividades desarrolladas /	47%	99%
	Actividades programadas		

7. Control de información y documentos	Actividades desarrolladas /	72%	99%
	Actividades programadas		
8. Revisión por la Dirección	Actividades desarrolladas /	20%	89%
	Actividades programadas		

Nota: Adaptado por SERVIR, equipo de SST de la GDSRH. Información remitida por SUNARP durante su postulación al Encuentro de Buenas Prácticas del SGSST en las entidades públicas.

4. Conclusiones

- Se ha avanzado en la implementación del proceso de SST en algunas entidades públicas; sin embargo, el contraste entre el nivel de implementación del SGSST de las entidades del gobierno nacional y las del nivel de gobierno local evidencia las necesidades especiales de acompañamiento que tiene cada una.
- El porcentaje de entidades del nivel de gobierno regional (48%) y local (55%), que se encuentran en un nivel inicial de implementación de su SGSST, se sustentaría, según lo recogido a través del Diagnóstico, en la falta de presupuesto, la falta de liderazgo y compromiso de las autoridades institucionales, así como en la falta de profesionales competentes para la implementación del sistema.
- En base a los resultados del Diagnóstico del SGSST en las entidades públicas, SERVIR ha elaborado un plan de acción sustentado en el modelo de relacionamiento con las ORH propuesto por la GDSRH para impulsar estrategias diferenciadas a fin de contribuir a que cada entidad cuente con los productos mínimos del proceso de SST.
- El éxito de la implementación del SGSST requiere el liderazgo de las autoridades institucionales, un presupuesto asignado y una gestión eficaz en la que participen y se involucre a los trabajadores activamente; todo ello mediante una planificación estratégica.
- La implementación de los documentos del SGSST contribuyen en la gestión eficaz de los riesgos laborales y, con ello, la salvaguarda de la salud e integridad de los servidores públicos.
- El desarrollo de buenas prácticas se fortalece mediante la articulación con otros actores como órganos de línea y de apoyo de las mismas entidades, las agencias de cooperación, instituciones aliadas, entre otras.
- Las buenas prácticas de SUNARP nos demuestran que es posible germinar iniciativas innovadoras y con pocos recursos llevarlas a la práctica, ponerlas en agenda y buscar respaldo para que tengan continuidad.

- Las buenas prácticas resaltan la importancia de generar espacios de reconocimiento, así como contar con un liderazgo institucional.
- Un elemento importante para obtener el respaldo institucional es contar con data clave a partir de encuestas y cruce de información que permita la toma de decisiones.

Referencias

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (28 de febrero de 2022). Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de SERVIR: Documento de Gestión. <https://www.gob.pe/es/i/2772609>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2023a). Diagnóstico de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas: Resumen Ejecutivo. <https://www.gob.pe/es/i/4436485>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (30 de mayo de 2023b). SERVIR reconoce las buenas prácticas implementadas por MINEDU, SUNARP y SUNEDU en Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.gob.pe/es/n/770393>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1 de noviembre de 2016). <https://www.gob.pe/es/l/462577>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto de 2011). <https://www.gob.pe/es/l/462576>
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (4 de julio 2013). <https://www.gob.pe/es/l/118474>
- Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (11 de julio de 2014). <https://www.gob.pe/es/l/118483>
- Millan, A.J. (2020). El Liderazgo en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (I). Prevencionar.com. <https://prevencionar.com/2020/08/04/el-liderazgo-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-i/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT) [Reporte de notificaciones en entidades públicas por regiones 2017-2021].
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo en los Países Andinos. <https://www.ilo.org/lima/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

[lang--es/index.htm#:~:text=Cada%20d%C3%ADa%20mueren%206.300%20personas,accidentes%20resultan%20en%20absentismo%20laboral](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE. Formalizan la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas” (12 de noviembre de 2014). <https://www.gob.pe/es/l/118569>

Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. Aprobar los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14 de marzo de 2013). <https://www.gob.pe/es/l/288031>

ServirTV PERU. (12 de julio de 2023). Encuentro buenas prácticas SGSST - SUNARP [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=A8zeeGrHtyI>

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. (s.f). Información institucional. Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/sunarp/institucional>

Anexos

Anexo 1

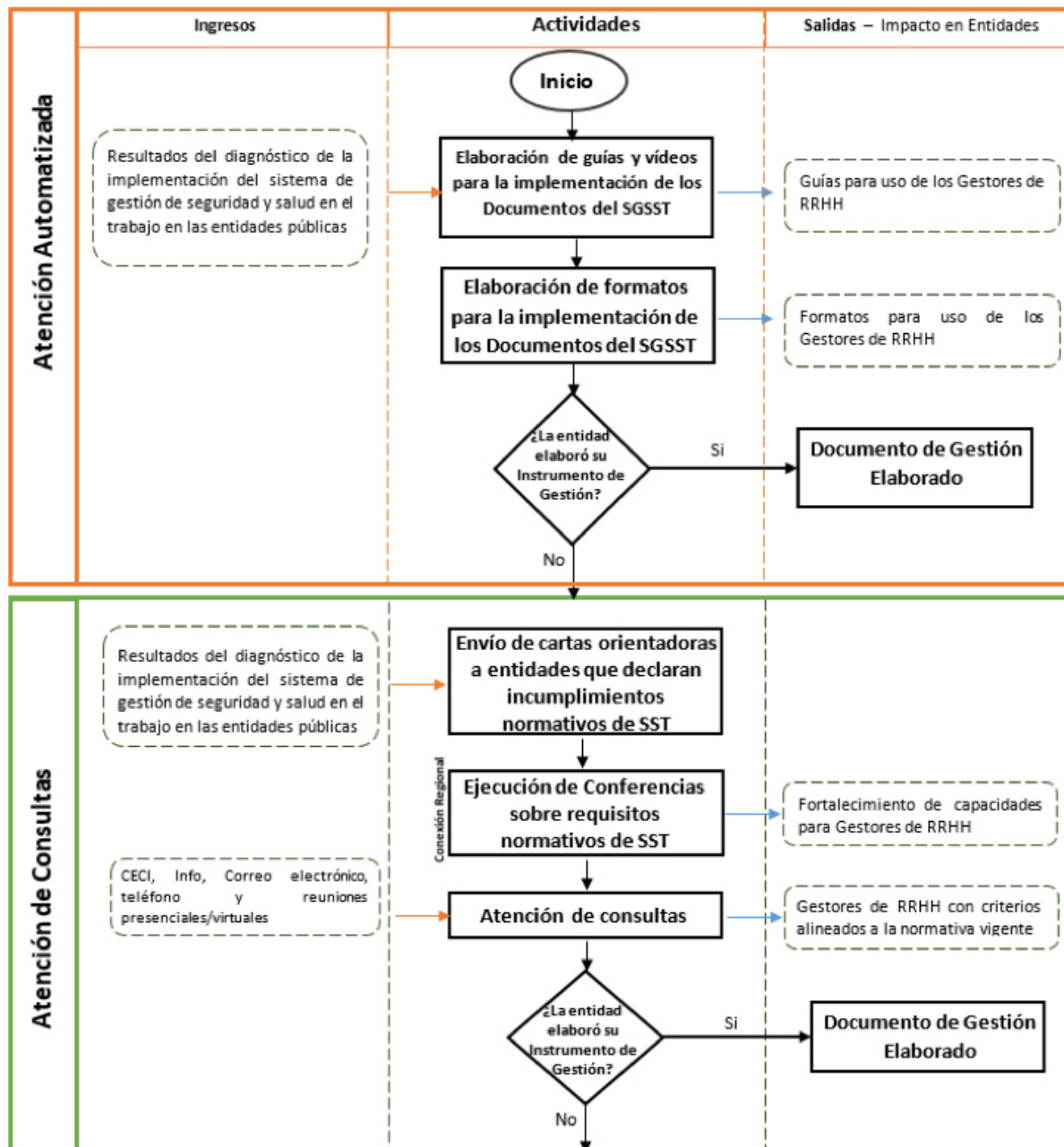
Resumen de notificaciones en entidades públicas por región, 2017-2021

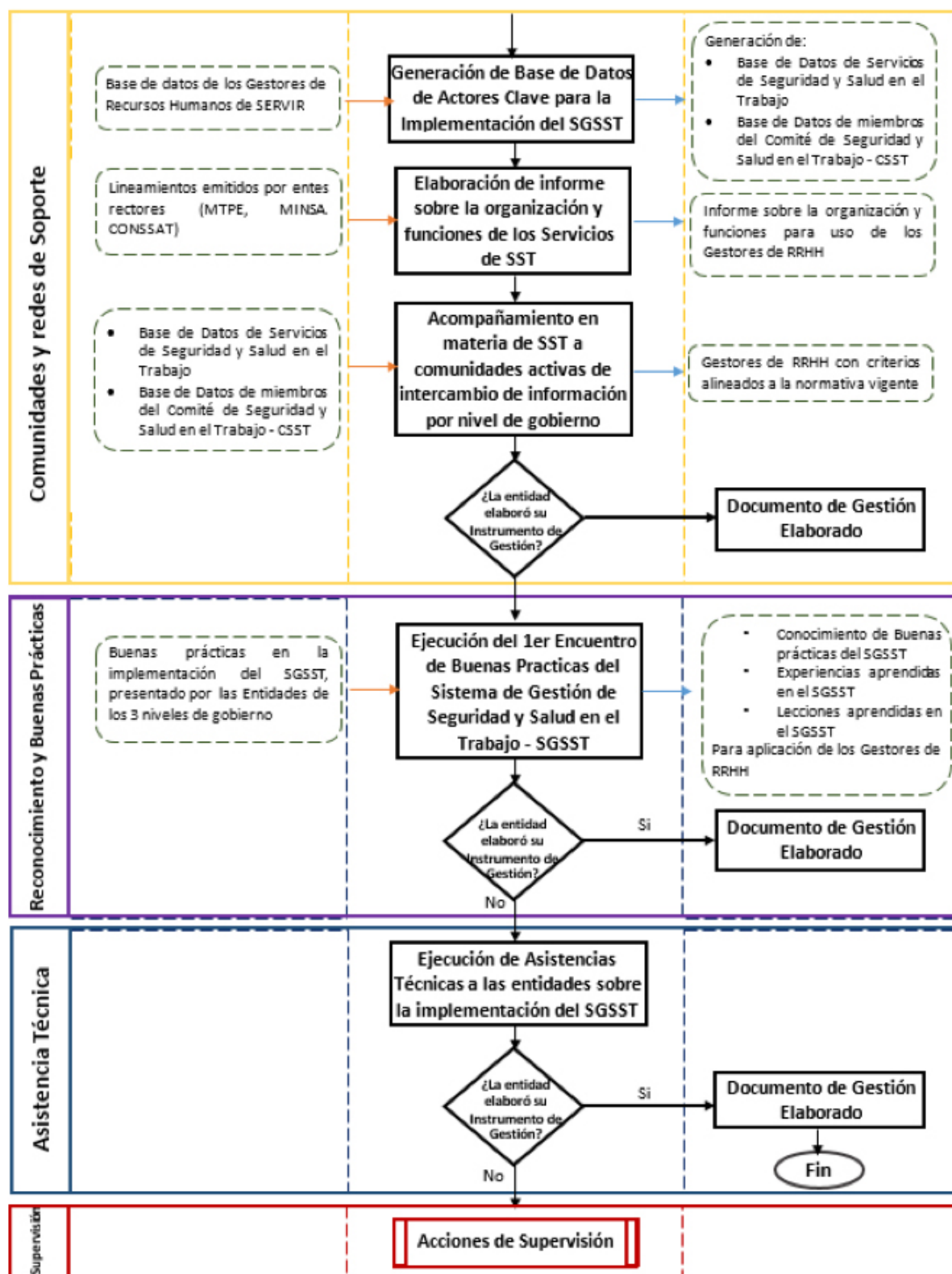
Regiones	Tipo de notificaciones				Total
	Accidentes de trabajo mortales	Accidentes de trabajo no mortales	Incidentes peligrosos	Enfermedades ocupacionales	
Áncash	-	17	-	-	17
Apurímac	2	-	1	-	3
Arequipa	2	778	3	-	783
Ayacucho	2	1	2	-	5
Cajamarca		191	2	-	193
Callao	1	94	21	-	116
Cusco	4	4	4	-	12
Huancavelica	-	3	-	-	3
Huánuco	1	-	2	-	3
Ica	-	1	-	-	1
Junín	4	6	-	-	10
La libertad	5	3	1	-	9
Lima	24	2,501	45	4	2,574
Lima región departamento	-	1	-	-	1
Loreto	-	20	-	-	20
Moquegua	-	5	2	-	7
Sin data	-	1	-	-	1
Pasco	-	11	-	-	11
Piura	1	39	2	-	42
Puno	-	-	-	-	-
Tacna	-	12	1	-	13
Tumbes	-	-	1	-	1
Ucayali	-	2	-	1	3
Total	46	3,690	87	5	3,828

Nota: Adaptado del *Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT)* [Reporte de notificaciones en entidades públicas por regiones 2017-2021], por MTPE, 2022.

Anexo 2

Esquema de integración del modelo de relacionamiento - Proceso SST





Nota: Elaborado por SERVIR, equipo de SST de la GDSRH.

Anexo 3

Implementación del SGSST en la SUNARP

¿Cómo se implementó?			¿Cuándo se implementó?	¿Quiénes la implementaron?	¿Dónde se implementó?	Logros
Etapas	Dificultades	Inversión	Fechas	Responsables de las tareas	Público objetivo	
1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisiones y aprobaciones por parte del Comité de SST	S/ 0.0	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Sunarp. Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Para el 2022 se cuenta con una Política de Seguridad y Salud actualizada y aprobada de acuerdo a la normativa legal vigente.
2. Documentos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Febrero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sunarp a nivel nacional.	Se lograron implementar los documentos de soporte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales son aplicables para la Sede Central y las zonas registrales a nivel nacional. Se realizó el proceso de identificación y evaluación de requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Implementación del Plan y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Diciembre 2021 - enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se implementaron los Planes de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los programas establecidos de acuerdo a la Ley 29783.
4. Implementación del Plan y Programa de Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ninguna	S/ 0.0	Diciembre 2021 - enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	
5. Implementación del Plan y Programa de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Diciembre 2021 - enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	

¿Cómo se implementó?			¿Cuándo se implementó?	¿Quiénes la implementaron?	¿Dónde se implementó?	Logros
Etapa	Dificultades	Inversión	Fechas	Responsables de las tareas	Público objetivo	
6. Actualización y Difusión de las matrices IPERC	Proceso de revisión y visita a los puestos de trabajo.	S/ 0.0	Setiembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de SST. Comité de SST. Trabajadores de la Sede Central. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se llevó a cabo la actualización de las matrices IPERC y la difusión y publicación de las mismas en las áreas de trabajo de la entidad.
7. Ejecución de Simulacros de Primeros Auxilios	Ninguna	S/0.0	Mayo / octubre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de SST. Comité de SST. Brigadistas de la Sede Central. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se ejecutaron simulacros de primeros auxilios con la participación de los brigadistas de emergencia, así como la implementación de los equipos para la atención inmediata en caso de urgencias o emergencias.
8. Ejecución de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo	Disponibilidad del personal para la asistencia en las capacitaciones	S/ 0.0	Enero / abril / agosto / octubre / noviembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se cumplió con la ejecución de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el personal de la Sede Central.
9. Ejecución de Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Mensual, 2022	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. Comité de SST. 	Instalaciones de la Sede Central de la Sunarp.	Se ejecutaron las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo a cargo del Servicio de SST y el Comité de SST.
10. Ejecución de Inducciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal nuevo	Ninguna	S/ 0.0	Bimensual 2022	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se dictaron las inducciones de seguridad y salud en el trabajo al personal ingresante a la Sede Central.
11. Actualización del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Julio 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se procedió a la actualización y aprobación del Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

¿Cómo se implementó?			¿Cuándo se implementó?	¿Quiénes la implementaron?	¿Dónde se implementó?	Logros
Etapas	Dificultades	Inversión	Fechas	Responsables de las tareas	Público objetivo	
12. Ejecución del Programa de Reconocimiento en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo	Ninguna	S/ 0.0	Setiembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de SST. Comité de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se implementó y ejecutó el Programa de Reconocimiento en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.
13. Ejecución de exámenes médicos al personal	Proceso de contratación	S/ 30,000.00	Noviembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se cumplió con los Exámenes Médicos Periódicos dirigidos al personal de la Sede Central.
14. Ejecución de Campaña de Prueba de Descarte para Covid-19	Proceso de contratación	S/ 30,000.00	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se actualizaron los Planes de Prevención y Control frente al Covid-19. Asimismo, se implementó el Protocolo de Prevención frente al Covid-19, cuyo alcance es a nivel nacional. Se realizó las campañas de pruebas de descarte de Covid-19 en el 2022 de manera mensual al personal bajo la modalidad presencial y mixto.
15. Entrega de equipos de protección personal (mascarillas tipo Kn-95)	Proceso de contratación	S/ 36,000.00	Enero y junio 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se entregaron las mascarillas tipo KN-95 al personal bajo la modalidad presencial y mixto, de manera mensual.
16. Ejecución del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial y Salud Mental	Ninguna	S/ 0.0	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se cumplió con el Programa de prevención de riesgo psicosocial y salud mental, mediante la implementación del programa "Sunarp te acompaña".

¿Cómo se implementó?			¿Cuándo se implementó?	¿Quiénes la implementaron?	¿Dónde se implementó?	Logros
Etapas	Dificultades	Inversión	Fechas	Responsables de las tareas	Público objetivo	
17. Ejecución del Programa de Riesgo nutricional	Ninguna	S/ 0.0	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se ejecutaron las auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo en las zonas registrales a nivel nacional con la finalidad de verificar el proceso de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando el soporte correspondiente para el levantamiento de observaciones y oportunidades de mejora.
18. Ejecución de campañas de Pausas Activas	Ninguna	S/ 0.0	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de SST. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	
19. Ejecución de campaña de despistaje de diabetes mellitus.	Ninguna	S/ 0.0	Octubre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Bienestar Social. Servicio de Salud. 	Personal de la Sede Central de la Sunarp	Se cumplió con el Programa de Riesgo Nutricional en base a las campañas efectuadas: Programa de Pausas Activas en el Trabajo, así como la campaña de despistaje de diabetes mellitus.
20. Ejecución de auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo a las zonas registrales	Ninguna	S/ 7,000.00	Febrero, marzo y julio 2022	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia General. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de SST Jefaturas de las Zonas Registrales. 	Personal de la Sunarp en las Zonas Registrales.	Se ejecutaron las auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo en las zonas registrales a nivel nacional con la finalidad de verificar el proceso de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando el soporte correspondiente para el levantamiento de observaciones y oportunidades de mejora.

Nota: Adaptado por SERVIR, equipo de SST de la GDSRH. Información remitida por SUNARP durante su postulación al Encuentro de Buenas Prácticas del SGSST en las entidades públicas.

Anexo 4

Panel fotográfico



Encuentro de buenas prácticas en SST para las entidades del sector público, 30 de mayo de 2023.



Conversatorio “Creando espacios de trabajo seguros y saludables: Buenas prácticas para entidades públicas”, 3 de octubre de 2023.



Taller para sindicatos: Seguridad y salud en el trabajo y hostigamiento sexual laboral, 23 y 30 de noviembre de 2023.

Liderazgo, factor de éxito en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La prevención de riesgos laborales en el Perú se regula mediante la Ley Nº 29783, Ley de SST, emitida en 2011, y su Reglamento, aprobado con el Decreto Supremo Nº 005-2012-TR.

En el 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) de SERVIR, realizó el primer Diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en el Estado. Esta herramienta permitió conocer la situación actual de las entidades públicas y focalizar intervenciones.



6300
muertes al día a causa de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo según cálculos de la OIT

3828
Notificaciones de accidentes de trabajo en el Perú en entidades públicas de los tres niveles de gobierno entre 2017 y 2021

Durante el 2023, SERVIR ayudó a mejorar la implementación del SGSST en las entidades públicas con:



Asistencias técnicas sobre la implementación del proceso de SST, más del 50% fue a entidades públicas de gobiernos locales.



Guía **“El ABC de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** en las entidades públicas”.



Taller práctico dirigido a sindicatos del sector público sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Hostigamiento Sexual.



Videos en materia de SST con la información normativa de mayor demanda en las consultas.



“Encuentro de buenas prácticas en SST para las entidades del Sector Público”.



Conversatorio “Creando espacios de trabajo seguros y saludables: Buenas prácticas para entidades públicas”.

SUNARP: Ejemplo de liderazgo en implementación del SGSST

2021

a inicios del año, SUNARP se propuso incrementar la implementación de la normativa SST

97%

fue el incremento logrado a fin del año 2021, según el estudio de línea base realizado

Factores que contribuyeron al logro de objetivos en la implementación del SGSST en SUNARP:

- Liderazgo y respaldo de las autoridades institucionales
- Contar con data e información base
- Gestión eficaz que involucre a todos los trabajadores
- Equipo comprometido, creativo e innovador

