



## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ENLACE DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA CIUDAD DE TACNA – PERIODO 2015.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKERS OF THE LIAISON OFFICE OF THE MINISTRY OF DEVELOPMENT AND SOCIAL INCLUSION IN THE CITY OF TACNA - PERIOD 2015.

Diana Irma Lipa Portugal<sup>1</sup>

Presentado: 09/12/2017  
Aceptado: 05/04/2018  
Publicado online: 11/06/2018

---

### RESUMEN

**Objetivo** La investigación de campo en el área de Políticas públicas tuvo como objetivo determinar si el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. El diseño fue descriptivo, no experimental. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-Periodo, 2015, siendo la totalidad de 18 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinaron que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,720.

**Palabras clave:** Sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional.

### ABSTRACT

**Objective:** The objective of the field research in the area of Public Policies was to determine if the occupational health and safety management system affects the prevention of psychosocial risks in the workers of the liaison office of the Ministry of Development and Social Inclusion in the city of Tacna-period 2015. The design was descriptive, not experimental. The sample was constituted by the workers of the liaison office of the Ministry of Development and Social Inclusion in the city of Tacna-Periodo, 2015, with the totality of 18

---

<sup>1</sup> Magíster en Gestión y Políticas Públicas

workers. The instrument used was the questionnaire. The results determined that the occupational health and safety management system affects the prevention of psychosocial risks in the workers of the liaison office of the Ministry of Development and Social Inclusion in the city of Tacna - 2015 period, according to the statistical test Coefficient of Spearman Rho is 0.720.

**Keywords:** *Safety management system, occupational health.*

---

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo para millones de personas en el Perú son precarias. Superior al 50% de la población económicamente activa se encuentra en el sector de la economía informal y en situación que significa un gran reto para el sector público, como asimismo, para los trabajadores y organizaciones los representan (INEI, 2014). Así como también las instituciones públicas no le dan la debida importancia a la gestión de seguridad y salud ocupacional, a pesar de las normas emitidas, como el Reglamento de la “Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” “Decreto supremo Nº 005-2012-TR”, que promueve una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por su parte, Torres (2005) sostiene que en el Perú se estima entre el 1 al 5% del PBI representa los costos anuales por accidentes y enfermedades ocupacionales psicosociales lo que representa un US\$ 130,000 millones. Lo que significa de 1,300 y 6,500 millones de dólares al año. Pero de acuerdo a las estimaciones de la Organización Internacional de Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se producen alrededor de 1,2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 250 millones de accidentes laborales y 160 millones de enfermedades ocupacionales en todo el mundo.

González (2009) evidencia en su investigación que las empresas no cumplen a cabalidad con los requisitos que indica la norma, dado que el cumplimiento estaría alrededor del 8.33 % de la planificación y el 14.28 % de la implementación y operación del sistema de gestión. Encontró que los trabajadores no utilizan los implementos de seguridad laboral. Molano & Arévalo (2013). *Refiere que la dirección debe ser responsable de la gestión de riesgos que se configura en una empresa y que un programa eficaz de gestión del riesgo se encuentra fortalecido con una conducta sólida, basada en valores y con una cultura de prevención de riesgos.* Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013) concluyeron que, la salud laboral va más allá de la relación inmediata entre un factor de riesgo en el ambiente de trabajo y una respuesta biológica, e incluye determinantes “macro” como son los cambios económicos globales. Lascano (2014) afirma generalmente la Gestión Administrativa no cumple con las normas y políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Gamboa (2011) concluye que, en el marco legal nacional nuevo, que rige la labor con respecto a la prevención, obliga a los entes a basar su labor preventiva en un sistema de gestión integrado, es decir, a los sistemas de calidad y medio ambiente. Para Terán (2012) “Todo ente debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que facilite la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros”. Raffo, Ráez y Cachay (2013), exponen que los factores psicosociales están identificados, como también los riesgos psicosociales por toda la comunidad en Prevención de Riesgos Laborales. Para (2014), por más que la organización cuente con ambiente y medios seguros, si los trabajadores no son conscientes de la importancia de la seguridad y salud ocupacional, no podrá optimizar el éxito de seguridad laboral. Por tanto, quien debe dar el ejemplo son los que se encuentran en el ápice estratégico, es decir, las autoridades y/o directivos.

En Perú, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2011) indica que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecer las condiciones y los medios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Debe promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. En Chile, Caroca y Parra (2002), sostienen que las formas que adoptan la relación laboral y cómo se organiza el trabajo, pueden influenciar favorablemente a la salud de las personas o ser un factor de riesgo. El Riesgo Psicosocial es una agrupación de condiciones relacionadas con la organización y con los procedimientos, contenido de las tareas, y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores. Para la O.I.T. (1986) los riesgos psicosociales son las “interacciones entre el contenido, el ente y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y las necesidades de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían tener un impacto en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”. De acuerdo, a Vásquez (2011), la Organización Internacional del Trabajo, hace mención a las directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por su parte, Raffo, Ráez & Cachay (2013), afirman que los riesgos psicosociales influyen en una conducta de riesgo para sí mismo y que podría afectar la actividad laboral de los demás.

El Sistema de gestión de seguridad y la norma técnica OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) forma parte del sistema de gestión de una organización, es una agrupación de componentes interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo (CGTP, 2003).

Las Políticas públicas, de acuerdo a Béjar (2004), son declaraciones generales que dan pauta a la toma de decisiones de los actores de una entidad. Por otro lado, Rojas (2010) refiere que las políticas sociales son la agrupación de objetivos, decisiones y acciones que ejecuta un gobierno para dar solución a escollos que, en un determinado momento se consideran muy importantes y cruciales para el éxito de la nación. Las Políticas públicas orientadas a mejorar la seguridad y salud ocupacional están plasmadas en la regulación y la normatividad, como la Ley N° 29783 el Decreto Supremo 005-2012 cuyo deseo crucial es promover y proteger la salud de los trabajadores, con la garantía de una óptima gestión en seguridad y salud en los ambientes laborales en las diversas actividades económicas.

## **OBJETIVO**

Conocer cómo las políticas de seguridad, la planificación, la organización, y el control del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna-periodo 2015.

## **METODOLOGÍA**

El presente estudio se considera de tipo de investigación básica, no experimental, y descriptivo, de corte transversal. El ámbito de estudio es en la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna con los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Tacna. La muestra estuvo constituida por 18 trabajadores (100% de trabajadores). Se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se hizo a través del modelo estadístico Alfa Cronbach obteniendo un valor de 0.920.

## **RESULTADOS**

Del 100% de los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, el 33,3% refieren que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es deficiente. Asimismo, el 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que es

regularmente eficiente y un 16,7% manifiestan que es eficiente (tabla 01). Asimismo, el 27,8% refieren que las políticas de seguridad y salud en el trabajo son deficiente, el 61,1% manifiestan que es regularmente eficiente y sólo el 11,1% manifiestan que es eficiente.

Tabla 01: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Categoría	n	%	% acumulado
Deficiente	6	33,3	33,3
Regularmente eficiente	9	50,0	83,3
Eficiente	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado OE-MDIS-Tacna

Respecto a la planificación, el 44,4% refieren que es deficiente, el 38,9% que es regularmente eficiente y un 16,7% manifiestan que es eficiente.

Tabla 02: Organización

Categoría	n	%	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	27,8	27,8
Regularmente eficiente	9	50,0	77,8
Eficiente	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado OE-MDIS-Tacna

Del 100% de los trabajadores, el 27,8% refieren que la organización es deficiente. Asimismo, el 50% que es regularmente eficiente y un 22,2% manifiestan que es eficiente (Tabla 02). Respecto al Control, el 38,9% refieren que este es deficiente y el 38,9% que es regularmente eficiente.

Al medir la percepción respecto los riesgos psicosociales en el trabajo (Tabla 03), el 27,8% refieren que la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo es bajo, el 55,5% que es regular y un 16,7% manifiestan que es alto.

Tabla 03: Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo

Categoría	n	%	Porcentaje acumulado
Bajo	5	27,8	27,8
Regular	10	55,5	83,3
Alto	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado OE-MDIS-Tacna

El 44,4% de los trabajadores encuestados manifiestan que la estabilidad en el empleo que es regular y sólo 16,7% manifiestan que es alto y que, respecto a las políticas preventivas, el 27,8% manifiesta que la actividad preventiva de salud es bajo, el 66,7% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 5,6% manifiestan que es eficiente. El reconocimiento en el trabajo sólo

es percibido como alto en el 16,7% de los trabajadores y un 22,2% manifiestan que la carga laboral es alta.

Contrastando las variables principales, el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, las políticas de seguridad, la planificación, la organización y el control inciden en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015 ( $p < 0.05$ ).

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se determinó que el “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” en el “Ministerio de Desarrollo e Inclusión social” en la ciudad de Tacna, de acuerdo a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, es regularmente eficiente en un 61,1 %. En cuanto a la planificación, se determinó que es regularmente eficiente en un 38,9 %. La organización es regularmente eficiente en un 50%. Asimismo, el control, se determinó que es regularmente eficiente en un 38,9 %. Tales resultados se relacionan parcialmente con Gonzáles (2009), quien evidenció que las empresas solo cumplen con el 8.33 % de la planificación y el 14.28 % de la implementación y operación del sistema de gestión, todo ello debido a que insuficiente compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, los hallazgos se relacionan parcialmente con Molano & Arévalo (2013), quienes concluyeron que la dirección debe ser responsable de la gestión de riesgos que se configura en lo referente a la toma de decisiones, los proyectos en desarrollo, la planificación estratégica, valores corporativos y las políticas. Un programa eficaz de gestión del riesgo se encuentra fortalecido con una conducta sólida, basa en valores y con una cultura de prevención de riesgos. Además, se relaciona en alguna medida con Lascano (2014), quien concluyó que la gestión administrativa no cumple con las normas y políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. La gerencia no tiene suficiente compromiso con las acciones que deben tomarse sobre este tema, plasmado en la gestión de seguridad, teniendo apenas un porcentaje de desempeño del 23 %. Si bien es cierto han cumplido con los programas de capacitación y adiestramiento del personal sobre los factores de riesgo, en un 92 %, pero no son tan convenientes. Asimismo, se relaciona en forma parcial con Gamboa (2011), quien concluyó que en el marco legal nacional nuevo, que rige la labor con respecto a la prevención, obliga a los entes a basar su labor preventiva en un sistema de gestión integrado, es decir, a los sistemas de calidad y medio ambiente. Es comparable con Terán (2012), quien concluye que todo ente debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que facilite la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros. Se necesita con carácter de urgente, el desarrollo e implementación de sistemas de certificación en un sistema de seguridad y salud ocupacional con un alcance integral, mediante la norma OHSAS1 18001, que contienen estándares internacionales al respecto. Se debe promover una cultura de sensibilización, de programas de capacitación a los empleados del ente, siendo de gran importancia de su participación en todas las tareas de seguridad y la salud ocupacional, y que se optimice las condiciones de trabajo de ellos mismos. Al respecto, se determina que la institución del MIDIS si bien es cierto tiene su comité de seguridad, no implementa óptimamente la norma, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2011) en el Principio I. Con respecto a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, se determinó que es regularmente eficiente en un 55,5 %. En cuanto a la estabilidad en el empleo, se determinó que es regular en un 38,9%.

El ausentismo por enfermedad se determinó que es regular en un 50%. Las políticas y actividades preventivas de salud son regular en un 66,7%. La carga de trabajo es regular en un 38,9%. El reconocimiento en el trabajo es regular en un 44,4%. Tales hallazgos se relaciona parcialmente con Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013), quien concluyó que la salud laboral está sujeta a fuerzas que van más allá de la relación factor de riesgo en el ambiente de trabajo y respuesta biológica, e incluye determinantes “macro” como son los cambios económicos globales. Además, tales los resultados indicados se relacionan parcialmente con Raffo, Ráez y Cachay (2013), quienes concluyeron que los factores

psicosociales se reconocen también como riesgo psicosocial por toda la comunidad en Prevención de Riesgos Laborales o PRL. El personal de las organizaciones debe identificar con las normas y evaluar si las leyes de Seguridad y salud ocupacional se cumplen a cabalidad, y dar el ejemplo permanente para el fortalecimiento de la cultura de prevención. Además se relaciona con Coral (2014), quien concluyó que, por más que la organización cuente con ambiente y medios seguros, si los trabajadores no son conscientes de la importancia de la seguridad y salud ocupacional, no podrá optimizar el éxito de seguridad laboral. Se confirma que la institución del MIDIS no cumple óptimamente la prevención de los riesgos psicosociales, de acuerdo a lo establecido, por las normas de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783” (2011), en el Principio I: Principio de Prevención, indica que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de las condiciones y los medios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otro, de acuerdo, al art. 56, de la referida norma en cuanto a la exposición en zonas de riesgo, indica que el empleador debe prever que las exposiciones a los agentes psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no causen daños a la salud de los trabajadores.

En nuestra experiencia logramos probar que las políticas de seguridad (S.Rho: 0.642), la planificación (S.Rho: 0.635), la organización (S. Rho: 0.637), el control (S.Rho: 0.624) inciden en actividades para prevenir riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,642.

Recomendamos al Ministerio de Trabajo disponga se implemente y lleve a cumplimiento un Plan orientado a la gestión preventiva de riesgos psicosociales basado en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a fin de prevenir los riesgos ocupacionales y proteger la salud de la población trabajadora. Se debe Implementar la Política de Seguridad fortaleciendo una cultura de prevención de riesgos psicosociales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de los consejos Regionales de inspección de Trabajo en cuanto a un dialogo institucionalizado con apoyo de la Dirección Regional de Trabajo y capacitar permanentemente a los trabajadores mediante talleres y cursos en materia de seguridad y salud, es imprescindible la participación de los mismos dado que pueden aportar en la identificación de riesgos y asimismo, colaborar en la comprensión de las medidas de prevención para toda la comunidad trabajadora del MIDIS y contribuir con la mejora de los planes de capacitación y denuncia del incumplimiento de normativas sobre Salud y seguridad en el trabajo. Asimismo se debe desarrollar una planificación estratégica en materia de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como parte de un mecanismo de control monitoreado por el Despacho Viceministerial de Políticas y Evaluación Social del MIDIS para un adecuado y acertado diagnóstico del estado de la salud del trabajador y vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas de la salud en coordinación con el Ministerio de Salud y Entidades prestadoras de la Salud sobre códigos de conducta y programas de buenas prácticas que incluyan la actuación de una educación formativa en materia de SST para toda la comunidad trabajadora e incluir estándares de seguridad que tengan a bien fortalecer campañas de información sobre gestión de riesgos psicosociales e indicar los centros autorizados que funcionen en la región que brinden el servicio de difusión especializada en materia de sistema de seguridad en el trabajo tales como las publicaciones periódicas u otros dirigidos como los panfletos, dípticos, etc. Se propone realizar una adecuada organización y comunicar a los trabajadores los departamentos responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo como son los Comités de seguridad de Sede Central del MIDIS y la “Dirección Regional De Trabajo y Promoción del Empleo” a través de sus inspectores en seguridad y salud en el trabajo los mismos que deben ser aceptados por todos los niveles de la organización, que permita disponer de una supervisión efectiva por el Ministerio de Trabajo y garantizar la protección de la seguridad en coordinación con el departamento del Potencial Humano a fin de articular el plan estratégico de la salud y elevar la prevención de riesgos psicosociales. Se debe realizar un control en la gestión de seguridad y salud ocupacional, en cuanto a la revisión permanente de documentos administrativos y el cumplimiento de procedimientos sobre el desempeño de los trabajadores y su eficacia en sus contratos, logros, reconocimiento por su desempeño y carga laboral, realizado por el departamento de Talento Humano y se disponga una vigilancia permanente por la “Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo”

quien se encarga de la verificación del cumplimiento de procesos a fin de tomar decisiones sobre la mejora de condiciones de trabajo y entornos saludables que generen bienestar en la salud a los trabajadores del MIDIS y elevar la prevención de riesgos psicosociales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Coral, M. (2014). *Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. (Tesis de grado) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Constitución Política del Perú (1979) Art. N° 47
- Constitución Política del Perú (1993).
- Decreto Supremo (2012) N° 005-2012 TR.
- Gamboa, J. (2011). *Implementación de la función prevención de riesgos en la gestión de una empresa de servicios gráficos*, de la Universidad de Piura (tesis de grado).
- González, N. (2009) *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, Bajo los Requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el Proceso de Fabricación de Cosméticos para la Empresa Wilcos S.A.*, de la Universidad Javeriana - Colombia.
- Lascano, J. (2014). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la legislación ecuatoriano caso de aplicación en la empresa PORTTRANS” – Sucursal Quito*, de la Escuela Politécnica Nacional – Ecuador. (Tesis de grado).
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 (2011)
- Manual de Riesgo Psicosocial Mundo Laboral (2016). *Secretaria de acción sindical. Salud Laboral y medio Ambiente* vol. 1 pp. 52-71-79-89 Edición y Gestión de Z.S. L.
- MIDIS (2015). Decreto supremo N° 008-2017-MIDIS (Acta N° 006-2015-MIDIS – CSST), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Modelo del Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud – Chile. *Boletín estadístico de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.  
[http://www.ispch.cl/sites/default/files/carta\\_derecho\\_ciudadanos.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/carta_derecho_ciudadanos.pdf)
- Molano, J. & Arévalo, N. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales* INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 23, núm. 48, enero-marzo, 2013, pp. 21-31 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Olmedo, M. (2009). *El estrés laboral*. Madrid: Klinik.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1986) *Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo*, Orlando, Estados Unidos. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_006117/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006117/lang-es/index.htm).
- Raffo, E.; Ráez, L. & Cachay, O. (2013). *Riesgos psicosociales Industrial Data*, vol. 16, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 70-79 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ruiz-Frutos, Ronda & García (2013). *Salud Laboral Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales (2013)*, de la Revista Española de Salud Pública, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid - España.
- Terán, I.S. (2012) *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vallejo, R. (2005) *Riesgos psicosociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*. Editorial Aranzadi.
- Vásquez, (2011). *Organización Internacional del Trabajo Normas OSHAS 18000 Estándares Internacionales aplicados a la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*.