



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU
REGLAMENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
AMAZONAS, PERIODO 2015.**

PRESENTADO POR:

Mg. HECTOR MIGUEL MANRIQUEZ ZAPATA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN DERECHO**

LIMA – PERU

2017

DEDICATORIA

A Dios, por todos los logros y éxitos que me ha permitido alcanzar, y en especial, por haberme dado como padres a Bertha y Humberto Dámaso, ellos me enseñaron a ser justo y defender las mejores causas.

A mi esposa Kattia Enith a mis hijos Miguel Humberto y Kattia Alexandra, entre otros familiares, quienes me motivaron para alcanzar este objetivo tan anhelado, gracias por su apoyo y comprensión.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “Alas Peruanas”, por permitirme conocer las tendencias epistemológicas y optar el grado académico de Doctor en Derecho.

RECONOCIMIENTO

A los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas en todas sus instancias por su interés y permitirme realizar este trabajo de investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación de la investigación	20
1.2.1 Delimitación espacial.	20
1.2.2 Delimitación social	20
1.2.3 Delimitación temporal.	20
1.2.4 Delimitación conceptual	20
1.3. Problemas de investigación	20
1.3.1 Problema principal.	20
1.3.2 Problemas secundarios.	21
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1 Objetivo general.	21
1.4.2 Objetivos específicos.	21
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	22
1.5.1 Hipótesis general	22
1.5.2 Hipótesis secundarias	22
1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional)	23
1.6. Metodología de la investigación	23

CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO	32
2.1. Fundamentación Ontológica	32
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	44
3.1. Antecedentes de la investigación	44
3.2. Bases teóricas	51
3.3. Definición de términos básicos	66
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	71
4.2. Análisis de tablas y gráficos	71
4.3. Contrastación de las hipótesis	93
4.4. Discusión de resultados	107
Conclusiones.	129
Recomendaciones.	131
Referencias bibliográficas	132
ANEXOS:	
1. Matriz de consistencia.	
2. Instrumento de recolección de datos.	
3. Instrumentos de validación (2)	

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro 01:	Datos generales (edad, sexo y procedencia) de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas encuestados, periodo 2015.	71
Cuadro 02:	Unidad ejecutora donde labora y tiempo de trabajo de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	73
Tabla 01:	Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	74
Tabla 02:	Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	76
Tabla 03:	Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	78
Tabla 04:	Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	80
Tabla 05:	Ejecución presupuestal para implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	82

Tabla 06:	Actitud de los funcionarios hacia la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	84
Tabla 07:	Relación entre el nivel de aplicación y nivel de conocimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	86
Tabla 08:	Relación entre el nivel de aplicación y ejecución presupuestal sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	89
Tabla 09:	Relación entre el nivel de aplicación y actitud de los funcionarios con respecto a la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01:	Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	75
Gráfico 02:	Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	77
Gráfico 03:	Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	79
Gráfico 04:	Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	81
Gráfico 05:	Ejecución presupuestal para implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	83
Gráfico 06:	Actitud de los funcionarios hacia la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	84
Gráfico 07:	Relación entre el nivel de aplicación y nivel de conocimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	87

Gráfico 08:	Relación entre el nivel de aplicación y ejecución presupuestal sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	90
Gráfico 09:	Relación entre el nivel de aplicación y actitud de los funcionarios con respecto a la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.	92

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Escala sobre el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 03: Instrumento sobre factores limitantes (cognitivos, económicos y actitudinales)

Anexo 04: Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

Anexo 05: Análisis del juicio de expertos por prueba binomial

Anexo 06: Operacionalización de variables

RESUMEN

El presente estudio es de tipo correlacional, de corte transversal, prospectivo con enfoque cuantitativo, no experimental. Se realizó con el objetivo de determinar los factores que tienen implicancias en el nivel de avance de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

La muestra estuvo conformada por 78 funcionarios utilizando el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó el método la encuesta y la técnica el cuestionario y como instrumentos la “Escala de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo” (Validez = 66.9) y una ficha de recolección de datos y un test de actitud (Validez = 66.7). Los resultados evidencian que del 100% (46) de los funcionarios encuestados el 69,2 % (54) considera que la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo es muy deficiente, así mismo el 57,7 % (45) de funcionarios encuestados tiene conocimiento regular sobre esta ley. Por otra parte el 85,9 % (67) considera que no se ha ejecutado presupuesto de forma regular para implementar la ley de seguridad y salud en el trabajo; y el 42,3 % (33) de los funcionarios presenta una actitud poco interesada. Con respecto a la relación de las variables los resultados de la prueba rho de Spearman ($p < 0.05$) indican que existen relación entre el nivel de conocimientos de los funcionarios, la ejecución presupuestal y la actitud con el nivel de aplicación de la Ley y seguridad y salud en el Gobierno Regional de Amazonas. Llegando a las siguientes conclusiones: El deficiente nivel de cognitivo de los funcionarios, el presupuesto económico insuficiente y las actitudes indiferentes de los funcionarios tienen implicancias limitando la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas.

Palabras claves: seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, leyes laborales.

ABSTRACT

The present study was a correlational cross-sectional, prospective, quantitative approach, but not experimental.

This was performed with the objective to determine factors that limit the level of progress of law enforcement Safety and Health at work (Law N° 29783) and its rules in the Regional Government of the Amazon, during 2015.

The sample was made up of 78 officials using a type of sampling not Probabilistic by convenience.

The data collecting method used was a survey, a questionnaire and instruments to test the scale of law enforcement safety and health at work (Validity = 66. 9) and to record data collection and an attitude test (Validity = 66. 7).

The results show that 69.2% (54) of the 100% (46) official respondents considers the law enforcement safety and health at work is very poor and 57.7%(45) of the official respondents are aware of this law.

On the other hand 85.9%(67) considers that there is not an executed budget on a regular basis to implement the law of safety and health at work, and 42.3% (33) of officials, presents an attitude of little interest.

With respect to the results of rho de Spearman on the relationship of the variables, the results ($p < 0. 05$) indicate that there is a relationship between the level of knowledge of officials, budget implementation and attitude, with the level of law enforcement, safety and health in the Regional Government of the Amazon.

Conclusions: The lower level of knowledge of officials, the insufficient budget and the indifferent attitudes of officials, limits the application of this law of safety and health in the Regional Government of the Amazon.

Keywords: Safety at work, health at work, labor laws.

INTRODUCCIÓN

La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40 del siglo pasado, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Salud Ocupacional.

Los acelerados avances en los sistemas de producción y trabajo dados en la actualidad, así como la incidencia de accidentes y enfermedades laborales han traído al tapete un tema de discusión muy importante; se trata de la seguridad y salud en el trabajo, así como la protección del trabajador durante su ejercicio; por tanto diferentes áreas como la salud, el derecho, la ciencias empresariales, la ingeniería entre otras, se han ocupado de este problema emergente, buscando abordar la problemática desde diferentes puntos de vista con la finalidad de proponer soluciones a favor del trabajador.

El campo del derecho no puede ser ajeno a este problema, puesto que a nivel internacional desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes promulgadas por gran número de países se está buscando establecer derechos y reglamentar la protección y salud para el trabajador, así como fomentar los procesos de salud ocupacional tanto en las instituciones estatales y privadas.

Para el tema ligado a la presente investigación sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en beneficio de los servidores públicos, específicamente de los trabajadores del Gobierno Regional de Amazonas, se tuvo como referencia a los derechos humanos de segunda generación, en los cuales el estado garantiza el trabajo, la salud, la protección social, creando las condiciones laborales, sociales que posibiliten un ejercicio real de las libertades en una sociedad donde no todos los hombres nacen iguales.

Por tanto la presente investigación busca abordar la problemática actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Ley N° 29783 en el Gobierno Regional de Amazonas, identificando su nivel de avance de aplicación y los factores que estarían limitando dicho avance, con la finalidad de proponer algunas acciones dirigidas a solucionar la problemática en bien de los trabajadores, para ello se utilizará un marco teórico y metodológico adecuado y coherente a fin de arribar a resultados concluyentes en la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los temas de seguridad y salud en el trabajo han cobrado gran importancia en la actualidad, por tanto se han constituido en una parte esencial del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las instituciones y organismos que deben velar por las condiciones laborales del trabajador (OIT, 2006).

En América Latina cerca de 140,000 personas mueren anualmente como consecuencia de su trabajo en ocupaciones de alto riesgo tales como la agricultura, la explotación forestal, la construcción, la minería, la industria química y la pesca. La OIT ha estimado que el costo anual de los accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo representó en el año 2001 el 4 por ciento del Producto Bruto Interno (PBI) mundial o lo que es igual, 1.251.353 millones de dólares (OIT, 2006).

Una conferencia de expertos reunidos por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2000 indicó que la falta de conciencia y escasa observancia de la legislación sobre Seguridad y salud en el trabajo en América Latina exponía a un 80 por ciento de la mano de obra en la región a accidentes de trabajo y

consecuencias para la salud con un costo aproximado de 76 mil millones de dólares anuales, una cifra que a título comparativo es similar al PBI de Colombia (81.300 millones de dólares) y mayor que el PBI de Perú (53.500 millones de dólares) (OIT, 2006).

La aproximación más frecuente a los problemas de seguridad y salud en el trabajo suele ser la jurídica o la divulgativa. Se presupone que en todo accidente de trabajo hay al menos un incumplimiento de una norma o regla legal. A lo sumo, se complementa esta visión con la recurrente observación de que falta sensibilidad de los empresarios y/o trabajadores implicados; esto es con la invocación a la escasa "cultura preventiva". Estos enfoques del problema, sin ser falsos, olvidan otras dimensiones igualmente importantes, en particular las derivadas del deficitario conocimiento, en buen número de ocasiones, sobre los orígenes y las causas de determinadas afecciones a la salud derivadas del trabajo (Pinilla, 2007).

Las normas internacionales del trabajo orientan sobre el modo de aumentar el papel de los interlocutores sociales en la organización de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la identificación de las prioridades locales. Aunque los gobiernos son quienes deben formular una política nacional coherente que fije el marco general y las tareas y los servicios de asesoramiento, es deber de los empresarios proporcionar las debidas condiciones que garanticen la seguridad salud en el trabajo; y los trabajadores, por su parte, han de participar activamente en las tareas de prevención de riesgos (Pinnagoda, 1996).

En el Perú el tema de la salud ocupacional nunca ha sido prioritario. Más aún en el contexto de flexibilización laboral en el que se vio inmerso el país a partir de los años 90's. Es a partir del retorno lento a la democracia, que el 28 de abril del 2001, y por iniciativa del gobierno de transición que presidía el Dr. Valentín Paniagua, se oficializó en el Perú "El día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo" (Mejía, 2011).

Adoptando a partir de entonces, nuestro país una política de Estado referente al problema. Ello, se tradujo posteriormente en el primer producto –consensuado-normativo: el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, el cual data del 2005. A la fecha esta normativa ha quedado desfasada, más aún por cuanto nunca se contó con un diagnóstico oficial que presente en cifras y sectores la problemática en materia de seguridad y salud en el trabajo, para poder abordarla de forma conjunta y sistemática. Las actuales cifras en materia de salud ocupacional, como la proliferación de enfermedades profesionales son realmente alarmantes. Según estadísticas del Sistema de Accidentes de Trabajo de ESSALUD, en el 2009 se registraron en los establecimientos de ESSALUD 19,148 accidentes de trabajo, siendo la cifra bastante mayor en el 2010, a ello se debe agregar que las normas actuales están limitadas para algunos sectores, dejando de lado de forma arbitraria trabajadores del sector público, mypes, CAS y trabajadores por cuenta propia (Mejía, 2011).

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es un enfoque estructurado que maneja la salud y la seguridad de la fuerza laboral de la organización y otros afectados dentro de las actividades de una organización; y este surge como respuesta a una creciente preocupación por controlar los riesgos que atentan contra la integridad del personal de la organización. Hace algunos años el gobierno promulgó la Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Esta norma, es desde todo punto de vista una de las más avanzadas y progresistas que se han dado en materia laboral. Desde hace años, los accidentes de trabajo han incrementado el número de víctimas muchas de ellas mortales entre los trabajadores de todos los sectores. No es exagerado decir, que el trabajo en el Perú es una actividad de alto riesgo para las personas. Las muertes en minería, construcción civil, manufacturas entre otros han movilizad a los trabajadores organizados, a sus dirigencias sindicales y a sus asesores

profesionales para consensuar, redactar y convencer al parlamento de la necesidad de esta norma (Mejía, 2011).

El Perú, con la promulgación del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, recién se está alineando a estándares internacionales. Con respecto a Chile, por ejemplo, estamos atrasados en 50 años por lo menos, y aún falta la implementación. Se ha dado un gran paso con el mencionado Reglamento, y el paso decisivo será su implementación con los inspectores o los responsables del cumplimiento de la norma como la futura Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Má, 2012).

El mayor desafío del Reglamento es que se pueda implementar a través de inspectores capacitados para que todas las empresas desarrollen las mejores condiciones de seguridad y salud laboral en forma gradual y progresiva. Se imagina en estos inspectores la vehemencia, puntualidad y rigurosidad de sus similares de la Sunat, pero con capacidad de asesorar en esta fase inicial. Así se mejoraría muchísimo todas las condiciones laborales de cualquier puesto de trabajo, en empresas de servicios o de la gran o pequeña industria (Má, 2012).

Mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, texto que dispone que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estos realizan.

En el ámbito regional de Amazonas según un estudio realizado en cuatro distritos (Luya, Rodríguez de Mendoza, Pedro Ruiz Gallo y Chachapoyas), los trabajadores presentan los siguientes riesgos: físicos (24,18%), físico-psicosociales (17,22%), físico-ergonómico-psicosociales (10,26%), físico

biológicos (9,52%); y con respecto a enfermedades y manifestaciones patológicas: cefalea (37%), agotamiento (34,4%), ansiedad y estrés (26,7%), insomnio (15%), compatibles con síndrome de Burnout. Gastritis y problemas ergonómicos: lumbalgia (32,2%). Várices (21,6) y accidentes laborales: caídas (15,8%), heridas cortantes (4,4%) y de tránsito (3,7%) (Rodríguez y Peláez, 2008).

De la teoría se desprende que la ocurrencia de un accidente laboral puede estar relacionado al desconocimiento y/o incumplimiento de las normas legales establecidas, así como las limitadas condiciones laborales seguras que los empleadores ofrecen a los trabajadores o también la negligencia propia de los mismos; hechos que podrían estar sucediendo en las instituciones y empresas de la región y más aún en los negocios informales como se ha podido ver durante la experiencia laboral en estas áreas.

Con respecto a la situación de la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito del distrito de Chachapoyas y la región Amazonas no se cuenta con datos referenciales, dado que aún no se ha realizado ni un diagnóstico basal sobre los accidentes laborales, y peor aún existe un gran subregistro de dichos accidentes, los cuales no son reportados a las instancias correspondientes. Pese a la vigencia de la ley, se observa que solo algunas instituciones y empresas locales han hecho el esfuerzo para lograr un avance significativo en cuanto a su implementación; basta realizar una visita a las instituciones estatales y privadas de la localidad; así como las empresas para apreciar in situ la inobservancia de la ley.

Considerando la problemática tanto a nivel internacional, nacional y local se planteó en el presente estudio problemas de investigación referidos a los factores que estarían relacionados a los avances de la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito del Gobierno Regional de Amazonas, los cuales se especifican en forma detallada líneas abajo.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se efectuó geográficamente en la Región de Amazonas, específicamente en la institución del Gobierno Regional de Amazonas y sus dependencias.

1.2.2. Delimitación social

Esta investigación se desarrolló con la participación de funcionarios de las diferentes dependencias del Gobierno Regional de Amazonas.

1.2.3. Delimitación temporal

La ejecución del presente trabajo de investigación estuvo delimitada temporalmente en el periodo de enero a diciembre del 2015.

1.2.4. Delimitación conceptual

En el presente estudio se abordó conceptualmente la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley N° 29783) y otros conceptos relacionados a la seguridad, la salud, el trabajo, así como el contexto de la institucionalidad del gobierno regional; por otro lado se consideraron los conceptos sobre factores tanto cognitivos, culturales y económicos relacionados a los avances de implementación de la ley en estudio.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema principal

- ¿De qué manera los factores limitantes tiene relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿De qué manera los factores limitantes como los cognitivos tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015?
- ¿De qué manera los factores limitantes como los económicos tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015?
- ¿De qué manera los factores limitantes como los actitudinales tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera los factores limitantes tienen relación en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera los factores limitantes como los cognitivos tienen relación en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- Determinar de qué manera los factores limitantes como los económicos tienen relación en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

- Determinar de qué manera los factores limitantes como los actitudinales tienen relación en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis General

- Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los actitudinales entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

- **Variable independiente:**

Factores limitantes

Definición Operacional

Se refieren a los factores cognitivos referentes a los conocimientos de los funcionarios del gobierno regional sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores económicos referentes a la ejecución presupuestal para la implementación de la ley en estudio y los factores actitudinales referentes a las actitudes de los funcionarios hacia la implementación de la ley, los cuales estarían limitando la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo y que será medido mediante un cuestionario de conocimientos sobre la mencionada ley, una ficha de recolección de datos sobre la ejecución presupuestal y un test de actitud hacia la ley dirigido a los funcionarios sujetos de estudio.

- **Variable dependiente:**

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)

Definición Operacional

Es el nivel de aplicación o puesta en práctica de conocimientos y principio de la ley de seguridad y salud en el trabajo y que será medido mediante un test de aplicación de dicha ley.

Operacionalización de variables, cuadro (ver anexo 06)

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo; relacional explicativo; de tipo: según la intervención del investigador, observacional; según la planificación de la

toma de datos, prospectivo; según el número de ocasiones en que se medirá la variable de estudio será transversal y según el número de variables de interés, analítico (Supo, 2014).

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. De nivel relacional explicativo porque permitió relacionar variables sobre factores y aplicación de la ley en estudio. Tipo de investigación: Observacional porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejaran la evolución natural de los eventos, Prospectivo porque los datos se recolectaron de fuentes primarias es decir directamente de la muestra objeto de estudio en el Gobierno Regional de Amazonas. Transversal por que las variables se midieron en una sola ocasión. Analítico porque se responde al objetivo e hipótesis de estudio, para ello se utilizó la prueba estadística paramétrica de “rho” de Spearman.

Nivel de investigación

La presente investigación será correlacional (Hernández, 2008). Investigación social que tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre 2 o más conceptos o variables, en un contexto en particular. La utilidad de esta investigación es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Esta investigación tiene de forma parcial un valor explicativo.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

Método de investigación

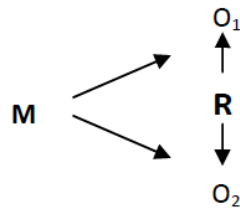
Se hizo uso del método hipotético-deductivo, considerando que este método es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más

elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). En este caso concreto se inició de las hipótesis de estudio para luego comprobar si los factores cognitivos, económicos y actitudinales limitan o no la aplicación de la ley de seguridad y salud laboral.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue el siguiente:



Dónde:

M = Funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas

O1 = Nivel de avance de la implementación de la ley

O2 = Factores cognitivos, económicos y culturales

R = Niveles de relación que se establecen entre las variables concurrentes

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

La población estuvo constituida por los funcionarios de las diferentes unidades ejecutoras del Gobierno Regional Amazonas, los cuales son en número de 78 personas según datos de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional (2015), se consideró en el estudio solamente a funcionarios dado que los mismos

tienen la obligación, los recursos y alcances necesarios para la aplicación de la ley en estudio.

b) Muestra

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo no probabilístico considerando criterios de inclusión y exclusión. En tal sentido se consideró para la muestra a toda la población, por tanto estuvo constituida por los 78 funcionarios de las unidades ejecutoras del Gobierno Regional Amazonas, de acuerdo a los datos de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional (2015).

Criterios de inclusión

- Funcionarios que acepten participar en el estudio
- Funcionarios que tengan por lo menos 3 meses en el cargo

Criterios de exclusión

- Funcionarios que no deseen participar en el estudio.

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Se hizo uso de la técnica del cuestionario y registro de información.

b) Instrumentos

Se utilizó los siguientes instrumentos:

- **Para la variable 1:** “Factores limitantes”. Se utilizó el instrumento denominado “Escala de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo”, elaborado por el investigador y constó de 42 ítems, referentes al contenido de dicha ley y los procesos de aplicación. El test permitió medir la aplicación de la ley en estudio de la siguiente forma:
 - Muy buena (171 - 210 puntos)
 - Buena (136 - 170 puntos)
 - Regular (101 - 135 puntos)
 - Deficiente (77 - 101 puntos)
 - Muy deficiente (42 - 76 puntos)

- **Para la variable 2:** “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” Se utilizó un instrumento que consta de 3 partes: un cuestionario, una ficha de recolección de datos y un test de actitud referentes a los factores que estarían limitando la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo. El instrumento completo constó de 38 ítems; y permitió la siguiente medición:

Conocimientos de los funcionarios (cognitivos) sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

- Excelente (33 - 38puntos)
- Bueno (25 - 32puntos)
- Regular (17 - 24 puntos)
- Deficiente (9 - 16puntos)
- Muy deficiente (0 - 8 puntos)

Ejecución presupuestal (económicos) para la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo

- Se ha ejecutado presupuestos regularmente: (4 puntos)
 - Se ha ejecutado presupuestos solo en algunos proyectos: (2–3 puntos)
 - No se ha ejecutado presupuesto: (0–1 puntos)

Actitud de los funcionarios (actitudinal) sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo

- Positivo (24 – 30 puntos)
- Indiferente (15 – 23 puntos)
- Negativo (6 – 14 puntos)

Validez de los instrumentos

La validación de los instrumentos fue realizada mediante el procedimiento de **juicio de expertos**, con el apoyo de 3 profesionales expertos relacionados

al tema de investigación. Los resultados del análisis realizado sobre las respuestas de los expertos arrojaron lo siguiente:

- **Para el instrumento 1**, se obtuvieron los siguientes datos de validación:
 - Valoración cuantitativa: **66.9** (promedio de los 3 jueces expertos)
 - Valoración cualitativa: **Válido**, precisar
 - Opinión de aplicabilidad. Se puede aplicar cuidando el proceso de recolección de datos.
- **Para el instrumento 2**, se tienen los siguientes datos de validación:
 - Valoración cuantitativa: **66.7** (promedio de los 3 jueces expertos)
 - Valoración cualitativa: **Válido**, precisar
 - Opinión de aplicabilidad. Se puede aplicar cuidando el proceso de recolección de datos.

Todos los jueces expertos consideraron como **VÁLIDO** los instrumentos de medición. (Anexo 04). Para darle mayor sustento estadístico al proceso de validación se analizó con la prueba binomial las respuestas de los expertos llegándose a los siguientes resultados:

- **Para el instrumento 1:** El valor de validez obtenido por prueba binomial es de 9.313225, lo que significa que dicho valor supera al valor teórico (1.64) concluyendo que el instrumento es válido, en cuanto a los ítems específicos el valor obtenido para cada ítems es de 0.015625, siendo este valor significativo ($P < 0.05$), lo que indica que cada ítem específicamente es válido.
- **Para el instrumento 2:** El valor de validez obtenido por prueba binomial es de 9.313225, lo que significa que dicho valor supera al valor teórico (1.64), concluyendo que el instrumento es válido, en cuanto a los ítems específicos el valor obtenido para cada ítems es de 0.015625, siendo este valor significativo ($p < 0.05$), lo que indica que cada ítems específicamente es válido. (Anexo 05)

Fuentes

- **Fuentes primarias:** se recolectó los datos directamente de los funcionarios de las unidades ejecutoras del Gobierno Regional Amazonas, a quienes se aplicó los instrumentos.
- **Fuentes secundarias:** acervo documentario sobre el tema objeto de estudio y que hayan estado en el despacho de los funcionarios sujetos de estudio

Análisis y presentación de resultados

La tabulación de los datos se realizó a través de una base de datos en el programa de Microsoft Excel 2010, y el programa SPSS v.20, para ello se codificó previamente los instrumentos. Para el análisis y contrastación de hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de “rho” de Spearman, considerando un 95% de confianza y un 0.05 de nivel de significancia. Los datos se presentaron en tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Esta realidad concreta grafica las condiciones de la seguridad y salud en el trabajo que tienen los recursos humanos en los distintos sectores del país, así como el limitado avance en implementación de normas legales que protejan al trabajador de riesgos, accidentes y enfermedades laborales; por ello la situación de inseguridad e insalubridad laboral se han convertido en un verdadero problema tanto a nivel local, nacional e internacional, y que necesariamente debe abordarse desde el ámbito legal y otros frentes; puesto que la población económicamente activa conforma una proporción considerable de la población total; por ello la OIT ha considerado como una función esencial velar por las condiciones de trabajo de todos los individuos a nivel mundial. En razón a ello la presente investigación pretende contribuir al conocimiento de un área de estudio del Derecho Laboral

colectivo, específicamente en base a la seguridad y salud en el trabajo y los avances de la implementación o aplicación de la respectiva ley en el Gobierno Regional de Amazonas, como parte de los derechos de los servidores, trabajadores o empleados estatales como recursos humanos del Estado Peruano.

Así mismo se considera que la presente investigación será beneficiosa pues muestra un análisis de los factores que estarían relacionados con los avances de implementación y aplicación de la ley, por tanto, será de utilidad a quienes estén ligados con el régimen laboral público ya sean autoridades nacionales, regionales, locales, trabajadores, estudiantes, profesionales y todos aquellos interesados en el tema. Además se debe resaltar que con la presente investigación se pretende contribuir al conocimiento de la ciencia básica; es decir, a la descripción de los factores que pueden estar relacionados con los avances de implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas. Finalmente se considera que el estudio tendrá un valor teórico importante puesto que en el ámbito local no hay estudios sobre este tema, por tanto será un estudio referencial para posteriores estudios que aborden dicho tema.

b) Importancia

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

Considerando estos aspectos, el estudio es de suma importancia puesto que también aborda un problema de gran dimensión, teniendo en cuenta que la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo tiene su alcance a toda la población económicamente activa y la dinámica sobre seguridad y salud laboral, además busca identificar los factores que estarían condicionando los avances de

implementación y aplicación de la respectiva ley, con la finalidad de alcanzar esta información a los entes correspondientes y a partir de ello proponer intervenciones con base en la investigación científica. Al mismo tiempo los resultados podrán ser utilizados fundamentalmente por las instituciones públicas, en los 3 niveles de gobierno, (nacional, regional y local) organismos autónomos, empresa privada y a quienes consideran de interés conocer de acerca la realidad del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

c) Limitaciones

Se tuvieron las siguientes limitaciones:

- En la entidad donde se realizó la investigación existieron ciertas restricciones para obtener la información objeto de estudio, sin embargo se buscó las estrategias adecuadas de obtener dicha información considerando el consentimiento informado como criterio ético de la investigación.
- No hubo disposición de una biblioteca especializada y la información referente al tema es limitada en la región, por tanto se hicieron los contactos a nivel de las universidades locales para acceder a la literatura referida al tema.
- No se contó con expertos investigadores y con amplia trayectoria en investigación en el tema de seguridad y salud en el trabajo a nivel local, sin embargo se buscó el apoyo de colegas en las ciudades de Chiclayo y Trujillo para realizar los procesos de validez y complementar los contenidos del trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO FILOSÓFICO

2.1. Fundamentación Ontológica

El trabajo es cualidad inherente al hombre pues le permite mantener su vitalidad, proporcionándole satisfacciones o realizaciones materiales y espirituales. Siendo el trabajo altamente provechoso, el hombre debe realizarlo en las mejores condiciones posibles con espíritu de alegría, es por ello que se debe de considerar a la seguridad y salud en el trabajo como un sistema de vital importancia para que el trabajador se sienta seguro de que no solamente recibirá una contraprestación patrimonial (sueldo, retribución, etc) por su prestación, (trabajo) sino también contraprestación en su salud por parte del empleador.

Todos los seres vivos realizan actividad. Sin embargo, ningún ser desarrolla actividad como lo hace el ser humano. Aparte del movimiento natural que hay en él, realiza una actividad que va más allá de ello; realiza el trabajo. Una extensión de sus potencialidades físicas, sobre todo de sus potencialidades mentales y espirituales, estas cualidades deben estar siempre protegidas, salvaguardadas, preservadas por quienes tiene las condiciones de empleador, el Estado se debe de encargar de emitir las normas correspondientes para garantizar que los trabajadores, no sufran o padezcan de una enfermedad ocupacional, como consecuencia de su vida laboral.

En ese sentido es importante hacer un recuento del pensamiento filosófico sobre el trabajo y sus condiciones a través de la historia a fin de comprender las implicancias que tuvo la actividad laboral y la forma como el hombre buscó darle explicación y alternativas de solución a estos aspectos inherentes a la naturaleza humana, para ello se citará el análisis realizado por Álvarez (2011).

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existió un término como el de trabajo con el que hoy se engloba actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial.

Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero". Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas". Era también preciso preguntarse, según él, en qué modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma (Aristóteles, 1988).

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. "En efecto -dice Aristóteles- ambos (trabajo correcto y ocio) son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos

dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión..." (Aristóteles, 1988).

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La política – no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente - era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, como hace Arendt, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad.

Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones – predominantemente los esclavos - para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas (Arendt, 1993).

En la época Medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad, como se hará más tarde a través de los modelos contractualistas. Las personas, según esa perspectiva, solo pueden realizarse o completarse como tales, viviendo en sociedad; al margen de ella, llegó a decir Aristóteles, el hombre "o es una bestia, o es un Dios". Su telos es un fin compartido que no puede alcanzarse aisladamente. El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos, la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, como luego veremos, muy positiva, incluso apologética. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro. Según Marx, la mudanza tiene lugar cuando se produce predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio.

Según Weber, desde la perspectiva luterana del trabajo se juzgaba que todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales. Lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes. Esto se ajustaba a la voluntad de Dios y era la manera de agradecerle. La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En segundo lugar el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos en favor de su fundamentación. Para John Locke el trabajo era la fuente de propiedad. Según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos (Locke, 1990). Para Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Las teorías del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la idea de que el trabajo incorporado al producto constituía la fuente de propiedad y de valor (Myrdal, 1967).

Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación. Comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados: a) un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la "creación de sociedad" y la impulsión del progreso (Sanabria, 1980).

La ética puritana, en particular, completaba esta idea trascendente del trabajo al considerarlo como un "fin en sí mismo" (lejos de la concepción de Tomás de Aquino que lo entendía como un medio para la conservación personal y social) y como el elemento que da sentido a la vida. La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX, Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el "amor al trabajo", reconocía en las clases trabajadoras una "pasión amorosa" por el mismo.

Una pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que desde hace dos siglos torturan a la triste humanidad. Esa pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo, llevado hasta el agotamiento de las fuerzas vitales del individuo y de su progenitura. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los sacerdotes, los economistas y los moralistas han sacrosantificado el trabajo. Hombres ciegos y de limitada inteligencia han querido ser más sabios que su Dios; seres débiles y detestables, han pretendido rehabilitar lo que su Dios ha maldecido (Lafargue, 1973).

Lafargue pertenece a la tradición socialista pero ésta no mantiene ni mucho menos una posición unánime en la crítica del trabajo. Saint-Simón, por ejemplo, proponía sustituir el principio evangélico de "el hombre debe trabajar" por "el hombre más dichoso es el que trabaja" y afirmaba que "la humanidad gozaría de toda la dicha a la que puede aspirar si no hubiera ociosos". El reformador social Etienne Cabet se disponía a acabar en su Icaria con la pereza e imponer la obligatoriedad del trabajo. El Manifiesto del primer Congreso de la Asociación Internacional del Trabajo (AIT) exaltaba el "trabajo grande y noble, fuente de toda riqueza y de toda moralidad" (Pérez de Ledesma, 1979).

En el propio Karl Marx la consideración sobre el trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre) no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada ("el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño") y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo. De hecho, en la Crítica al Programa del Partido Obrero Alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que "la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y, como consecuencia, la oposición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual" (Marx, 1965-68, en Dumont, 1982).

Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo) era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo. Esta suerte de paradojas en las que el establecimiento a través de un proceso penoso de unas determinadas condiciones posibilitaba la liberación o emancipación a más largo plazo jugó un papel decisivo en la tradición socialista a la hora de justificar el presente (y más todavía cuando esté presente estaba gobernado por la clase trabajadora, como ocurría en los llamados países socialistas).

Así, los efectos nocivos y embrutecedores de los procesos que promovían un aumento de productividad eran subestimados o embellecidos porque acercaban objetivamente las condiciones de posibilidad del Comunismo. El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, "estar ocioso". Desde las primeras décadas del

desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin "el tiempo es oro" ilustran el espíritu de la época al respecto. Cuando Franklin hace referencia al trabajo dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: "Trabajo: no perder el tiempo; estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias".

Thompson en su obra "Costumbres en común" relata cómo se pasa de la modalidad del trabajo en la que las tareas determinan los ritmos y la dedicación al trabajo regulado por el tiempo. La primera modalidad reúne dos características: a) es más comprensible desde un punto de vista humano; b) establece una distinción menor entre el trabajo y la vida. Las relaciones sociales y el trabajo están entremezcladas - la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias - y no hay conflicto entre el trabajo y el "pasar el tiempo".

En la segunda modalidad los empresarios calculan sus expectativas sobre el trabajo contratado en "jornadas (por ejemplo, cuánto cereal podía segar un hombre en una jornada). El patrón dispone del tiempo de su mano de obra y debe evitar que se malgaste. No es el quehacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convirtió así en moneda: no pasaba sino que se gastaba (Thompson, 1995). No es de extrañar que esta nueva evaluación del tiempo llevara progresivamente a una reducción del número de fiestas del calendario (Naredo, 1997).

El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados (los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc.). El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualistas de Locke, de Hobbes o de Rousseau, pero también a través del artificio smithiano

conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.

Los rasgos del trabajo hasta aquí descritos están de alguna manera presentes en nuestras actuales concepciones. Algunos de ellos, como la noción del ocio, han sufrido recientemente modificaciones pero no tanto como para alterar la idea de la superioridad del tiempo entregado al trabajo sobre el dedicado a otro tipo de actividades. La constatación de esta realidad llevó al historiador E.P. Thompson a la siguiente reflexión: "Si conservamos una valoración puritana del tiempo, una valoración de mercancía, entonces (el ocio) se convertirá en un problema consistente en cómo hacer de él un tiempo útil o cómo explotarlo para las industrias del ocio. Pero si la idea de finalidad en el uso del tiempo se hace menos compulsiva, los hombres tendrán que reaprender algunas de las artes de vivir perdidas con la revolución industrial" (Arendt, 1993).

La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy pocos positivos, sin embargo en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo, aunque ello no resulta nada fácil. La pensadora alemana Hanna Arendt, anticipándose en algunas décadas a la situación actual de desempleo expresaba así su escepticismo: "La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad".

Una institución que no ha estado ajena a la realidad del trabajador y de su entorno laboral, es la iglesia católica, por ello que a través de diversas encíclicas escritas por los mismos Papas se impulsó la Doctrina Social de la Iglesia como conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica de la humanidad basado en el evangelio y el magisterio de la iglesia católica, De entre las Encíclicas más resaltantes ligadas al trabajo humano están: Rerum Novarum, y Laborem Exercens, escritas por los sumos pontífices León XIII y Juan Pablo II respectivamente.

La Encíclica que defendió a los trabajadores, lanzada por el Papa León XIII con el nombre de “Rerum Novarum”, sobre la cuestión social, ante la terrible explotación laboral de los obreros. En el documento se explicaba cómo estaba la situación obrera, y la importancia de la defensa de los trabajadores. La solución planteada pasaba por que el Estado, la Iglesia, el trabajador y el empresario tenían que trabajar juntos. “La Carta Magna del Trabajo” tuvo una gran influencia.

La Encíclica se dio en plena Revolución Industrial, que supuso un cambio brutal en la sociedad, sobre todo para los trabajadores. La cuestión obrera fue un drama muy doloroso debido a que la tecnología relegó al trabajador a la categoría de máquina. El más fuerte ganaba, a costa siempre del débil. Al final la clase trabajadora sufrió una explotación muy grande y claro, terminó protestando y creando malestar social. La Iglesia no podía hacer oídos sordos ante unos derechos humanos que estaban siendo pisoteados. Al principio, su postura ante este problema se limitó sobre todo a las ayudas caritativas. Pero el Papa León XIII decidió ser más incidente con la encíclica Rerum Novarum. Ya no se trataba sólo de caridad, sino de justicia. “Es inhumano abusar de los hombres, como si fueran cosas, para sacar provecho de ellos”, dijo en su momento.

En el texto de la encíclica se describen en 42 puntos en qué condiciones vivían los sufridos trabajadores, así mismo se defiende el derecho a la propiedad privada y rebate las teorías del socialismo, para ellos falsas, (recordemos: sólo

existe la clase trabajadora, un gobierno basado en la igualdad absoluta...). La solución propuesta en el documento menciona que la Iglesia, el Estado, el empresario y el trabajador tienen que trabajar juntos. La Iglesia debe interesarse por los aspectos religiosos y morales; el Estado tiene que intervenir para que haya justicia; y los trabajadores y empresarios deben organizar asociaciones que les protejan (sindicatos). Y todo esto lo expone la Encíclica con mucho detalle, se ha dicho que es el mejor documento escrito sobre el tema.

También se puede citar la Encíclica *Laborem Exercens* sobre el trabajo humano, Carta Encíclica del Sumo Pontífice Juan Pablo II en el 90 aniversario de la *Rerum Novarum* el 14 de septiembre de 1981. La presente Encíclica trata la concepción del hombre y del trabajo. El enfoque general responde a un análisis de la época moderna, misma en la que se han desarrollado con enorme profusión ensayos de carácter económico, social, histórico, teológico, antropológico, etc..., sobre el trabajo humano, sobrepasándose en muchas ocasiones, el concepto exacto del trabajo.

Juan Pablo II reconstruye las certezas metafísicas tradicionales de la fe a partir del hombre, a partir de una reflexión profunda sobre lo que es el hombre. De la experiencia de la vida del hombre remonta a su esencia y hace de la antropología introducción y preámbulo de la fe. En otras palabras, la filosofía del hombre viene a ser el verdadero acceso a la filosofía del ser. De esta filosofía del hombre forma parte de modo esencial la filosofía del trabajo humano, que concierne a los terrenos de la experiencia humana, anteriormente apropiados por la filosofía marxista de la praxis" (Buttiglione, 1984).

La civilización occidental se ha preocupado sobre todo de desarrollar el lado objetivo del trabajo para someter a la naturaleza y liberar al hombre de condiciones de vidas de gran pobreza y miseria. Ha logrado de modo extraordinario acrecentar el control del hombre sobre la naturaleza. Sin embargo, el lado subjetivo del trabajo ha sido totalmente descuidado.

El hombre ha elegido las formas de su cooperación en el trabajo y, por ende, su organización social en total independencia de la exigencia de asegurar el justo desarrollo de la persona humana en su trabajo. El resultado es que hoy nos hallamos infinitamente más seguros que en el pasado frente a las amenazas que provienen de la naturaleza (carestía, sequía, inundación, etc.), pero mil veces más inseguros ante las amenazas que nos vienen de los demás hombres o que surgen de nuestra propia intimidad personal (crisis económica, guerras, alienación, neurosis de las grandes concentraciones urbanas...). De hecho, no nos hemos parado a pensar y proyectar nuestro trabajo de suerte que nos haga plenamente hombres.

He ahí la reflexión de su SS. Juan Pablo II, quien dice en esta Encíclica: "El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre". El trabajo en sus diversas etapas de la evolución ha creado riesgos ocupacionales, trayendo consigo la preocupación de los juristas y profesionales afines para la defensa de los valores humanos y el nivel de bienestar en su salud de la clase trabajadora en todas las estructuras de la producción.

La prevención de los riesgos ocupacionales no solo requiere de la expedición de normas jurídicas de prevención de enfermedades profesionales o de accidentes de trabajo, sino también de los siniestros que pueden ser víctimas los trabajadores. La prevención de tales infortunios obliga a tomar las medidas de seguridad e higiene que puede prevenir o atenuar dichos riesgos que son irreparables para el trabajador y para su entorno familiar, ya que las enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo inevitablemente derivan de la actividad laboral que realizan los obreros o empleados en cada unidad de producción originando no solo un mal físico, sino también una pérdida mediata o súbita de la vida del trabajador. (Buttiglione, 1984).

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional

- Morán, C. (2008). El Salvador. En su investigación titulada: *El derecho del trabajo y su vinculación con la seguridad e higiene ocupacional*, se indica que el derecho del trabajo como encargado de normar las relaciones laborales está íntimamente vinculado a la seguridad e higiene ocupacional, la cual centra su actuar principalmente en la prevención y la protección; las empresas, al cumplir con la normativa y políticas en SHO, generan ambientes de trabajo que en gran medida están libres de accidentes o enfermedades, logrando mayor productividad y competitividad.
- Hurtado, J. (2005). Venezuela. En su estudio para optar el grado de especialista en Derecho del Trabajo, titulado: *El régimen jurídico de salud y seguridad en Venezuela*”. a efectos de este trabajo se utilizó como metodología, la investigación monográfica basada en información de tipo documental, en la cual se desarrolló un marco teórico, basado en una amplia revisión bibliográfica, que permitió el examen, análisis y crítica de

las opiniones de diferentes autores, empleando como técnica la matriz de análisis de contenido, para el control y verificación del cumplimiento de objetivos, en la que se revisaron los elementos objetivos del cumplimiento de la normativas vigentes sobre higiene y seguridad industrial en Venezuela, a fin de determinar el régimen jurídico de salud y seguridad laboral en Venezuela con fundamento en textos doctrinales y legales.

- Martínez, S. y Hernández, A. (2005). México. *Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo*. El estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia sobre todo en la última década. Mantiene una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores. La depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, los problemas del sueño y de fatiga, además de fenómenos novedosos como el burnout, el mobbing y el karoshi, son sólo algunas de las consecuencias en la salud además de las pérdidas económicas y sociales, según reportes de la Unión Europea. En México no están reconocidos por la legislación mexicana y algunos otros como el burnout y el mobbing apenas empiezan a estudiarse.
- Hernández, M. y Serrano, J. (2002). España. En su estudio *Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo*, se menciona que: el derecho al trabajo que reconoce el art. 35 de la Constitución Española de 1978 no puede entenderse sin reconocer igualmente que el ejercicio del mismo se debe realizar bajo unas determinadas condiciones que garanticen en primer lugar la vida del trabajador, y en segundo lugar su salud o integridad física. Existe una amplia regulación encaminada a prevenir los riesgos laborales a los que un trabajador puede enfrentarse y que detalla cuales deben ser las medidas de seguridad a adoptar en cada sector profesional. Como cierre de este sistema normativo encontramos los

artículos 316 y 317 del Código Penal, que regulan el establecimiento de sanciones penales para las conductas que infrinjan dichos preceptos así como la autoría, circunstancias, etc. de las mismas. A lo largo del presente trabajo se analizó tanto el contenido como la interpretación jurisprudencial de estos dos preceptos legales, que pretenden poner freno a todas aquellas actuaciones que suponen una explotación del trabajador.

Se presenta como sujeto activo del delito al empresario para el que el trabajador presta sus servicios, aunque la responsabilidad de aquel se puede extender a aquellas otras personas que dependientes del mismo tengan encomendadas entre sus funciones el velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Y como sujeto pasivo se encuentra al conjunto de los trabajadores, entendido como sujeto colectivo. Se trata de un delito de conducta omisiva al que se asocia un resultado de peligro concreto. Presenta como elementos del tipo objetivo la infracción de las normas de prevención legalmente establecidas, el no facilitar los medios necesarios para la seguridad de los trabajadores y que de ello se derive un peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. Y como elementos del tipo subjetivo de la acción se exige dolo, que puede ser eventual, aunque también admite la comisión por imprudencia grave.

- Benach, J. et al. (1999). España. En la investigación de *la legislación a la prevención: en busca de soluciones para reducir los accidentes de trabajo en España*, se indica que la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 y su posterior desarrollo legislativo han abierto una nueva era en el campo de la salud laboral en España. La finalidad de este trabajo es contribuir a extender un debate que permita ir más allá de la legislación para pasar a un abordaje sistémico de la prevención. Para ello, se examinan los temas clave de la siniestralidad laboral de nuestro país: el impacto socio-sanitario de los accidentes laborales, las principales

limitaciones de los sistemas de información, las causas de los accidentes y la urgente necesidad de especificar estrategias de prevención realmente efectivas.

Se concluye que la puesta en práctica de las medidas anteriores deberá fundamentarse en tres requisitos clave: evaluar las acciones e intervenciones rindiendo cuenta de las mismas, aumentar el número de recursos económicos y humanos que permitan realizar esas tareas y, sobre todo, no convertir la prevención en un problema puramente individual, un asunto propio puramente de «técnicos» o una acción burocratizada. En la entrada del siglo XXI, ha llegado el tiempo en que en nuestro país la prevención de los accidentes de trabajo pase de la legislación a la prevención.

- Pinnagoda, Ch. (1996). España. En su estudio: *Cambios globales y tendencias en la seguridad y salud en el trabajo*, se describen los problemas relativos a la salud y seguridad de los trabajadores comunes a todos los países, que es necesario abordar a fin de lograr una coherente y continuada seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. La seguridad y salud en el trabajo seguirán siendo prioritarias en los esfuerzos de colaboración internacional.

Aunque la naturaleza de los problemas y las soluciones variarán en función de las prioridades y necesidades reales, es necesario insistir más en la aplicación de actividades globales sobre seguridad y salud a fin de poder adoptar medidas y políticas de desarrollo sostenibles. Las normas internacionales deberían traducirse en acciones a nivel nacional y de empresa con la participación activa de los interlocutores sociales. El consenso tripartito seguirá siendo necesario para elaborar programas de acción adaptados a las situaciones locales con miras a introducir mejoras en el centro de trabajo.

A nivel nacional

- Má, C. (2012). *Impacto del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Laboral*. El Perú, con la promulgación del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, recién se está alineando a estándares internacionales. Con respecto a Chile, por ejemplo, estamos atrasados en 50 años por lo menos, y aún falta la implementación. Se ha dado un gran paso con el mencionado Reglamento, y el paso decisivo será su implementación con los inspectores o los responsables del cumplimiento de la norma como la futura Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

El mayor desafío del Reglamento es que se pueda implementar a través de inspectores capacitados para que todas las empresas desarrollen las mejores condiciones de seguridad y salud laboral en forma gradual y progresiva. Imagino en estos inspectores la vehemencia, puntualidad y rigurosidad de sus similares de la Sunat, pero con capacidad de asesorar en esta fase inicial. Así se mejoraría muchísimo todas las condiciones laborales de cualquier puesto de trabajo, en empresas de servicios o de la gran o pequeña industria.

- Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222. se estudia la Ley N°29783 (y su modificatoria por Ley N°30222)* a partir de los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo además el estudio de los principios jurídicos presentados en el Título Preliminar, hasta los artículos más relevantes de dicha norma, con la intención de encontrar en cada una de estas regulaciones, el reflejo de los conceptos hallados en los capítulos primero y segundo que lo anteceden.

Los resultados evidencian que a lo largo del articulado de la Ley N° 29783 (y su modificatoria por Ley N°30222), se aprecia la presencia de los principios jurídicos de la doctrina española y se advierte además, la presencia de los mandatos jurídicos contenidos en los Convenios OIT N° 155, 161 y 187 y la Decisión N° 584 de la Comunidad Andina en cada uno de los títulos que componen esta norma. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se configura a partir de sus elementos configurantes, sus principios jurídicos y de la regulación constitucional, legal y reglamentaria y tiene como sustento último la defensa de la Dignidad de la persona trabajador, en razón de lo cual se protege su derecho a la vida y por ende el derecho a la salud, imponiéndose al Estado la realización de acciones que permitan asegurar la reparación de cualquier daño que pueda sufrir el trabajador al realizar sus labores, lo que en paralelo obliga al empleador a ejecutar sus obligaciones referidas al deber de prevención.

- Canova, K. y Ayvar, C. (2013). *La sanción penal en la ley de seguridad y salud en el trabajo*. A raíz de la modificación del Código Penal, respecto de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, se presentan una serie de interrogantes para su aplicación. En esta línea, el presente artículo tiene por objeto dar algunos alcances para lo cual se analizaran instituciones penales con la finalidad de concretizar la norma y determinar los supuestos de hecho susceptibles de ser sancionados.

Realizado el presente informe es necesario que los empleadores asuman el compromiso de la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo acorde al tamaño, nivel de riesgo y actividades u operaciones que puedan existir en la empresa o entidad, es decir, tomar conciencia que se trata de personas que constituyen su principal capital y con el existe su negocio. Finalmente es necesario resaltar la importancia de definir criterios respecto de la configuración de

este delito, toda vez, que los jueces deberán remitirse a la Ley N°29783 para un análisis más agudo de cada caso en concreto, lo que resulta en muchos casos bastante subjetivo considerando las metodologías y criterios de evaluación que se tienen para la adopción de medidas preventivas adoptadas en virtud de la identificación y evaluación de los riesgos.

A nivel local

- Rodríguez, M. y Peláez, P. (2008). En su estudio: *Riesgos ocupacionales y accidentes laborales en trabajadores de distritos de la región Amazonas*. El objetivo de la investigación fue: determinar los riesgos ocupacionales y accidentes laborales de trabajadores de cuatro distritos de la región Amazonas. Material y métodos: investigación descriptiva y transversal. Los resultados evidencian que los trabajadores presentaban los siguientes riesgos: físicos (24,18%), físico-psicosociales (17,22%), físico-ergonómico-psicosociales (10,26%), físico biológicos (9,52%). Enfermedades y manifestaciones patológicas como: cefalea (37%), agotamiento (34,4%), ansiedad y estrés (26,7%), insomnio (15%), compatibles con síndrome de Burnout. Gastritis y problemas ergonómicos: lumbalgia (32,2%). Várices (21,6) y accidentes laborales: caídas (15,8%), heridas cortantes (4,4%) y de tránsito (3,7%). Conclusiones: la mayor incidencia de accidentes laborales en la región Amazonas, son las caídas y las heridas cortantes, los comerciantes son los más expuestos (más de las ocho horas diarias laborales establecidas por ley, durante toda la semana). Ninguna de las instituciones que participó en el estudio tenía implementado un sistema de gestión en salud ocupacional. Se recomienda apoyar la implementación del sistema de gestión de salud ocupacional, capacitación de trabajadores y empleadores y organización de programas preventivos en salud ocupacional.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Factores limitantes de la Ley N°29783

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) se promulgó el 19 de agosto del 2011; esta norma, es desde todo punto de vista una de las más avanzadas y progresistas que se han dado en materia laboral. Desde hace años, los accidentes de trabajo han incrementado el número de víctimas muchas de ellas mortales entre los trabajadores de todos los sectores (Mejía, 2011).

La mencionada ley promueve una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales; quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. La Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprendiendo a todos los empleadores y las y los trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional; trabajadores, trabajadoras y funcionarios y funcionarias del sector público; trabajadores y trabajadoras de las fuerzas armadas y la policía nacional; y, trabajadoras y trabajadores por cuenta propia (Mejía, 2011).

Mediante esta Ley, se establecen las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores, establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma. La Ley propone que, el Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, asuma la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente, una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la

medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Mejía, 2011).

Así mismo se señala que la formulación de esta Política, deberá precisar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores, de las autoridades públicas, los empleadores, las y los trabajadores y otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades. La Ley crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos las y los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Establece que la misma estará conformada por las siguientes instancias:

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Ley señala la naturaleza, la composición y las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la responsabilidad de la secretaría técnica para cada caso. La Ley establece además los principios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, señalando que las empresas y entidades deberán adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los Instrumentos y directrices Internacionales y la legislación vigente (Mejía, 2011).

Establece además la política del sistema de gestión, la organización, la planificación y aplicación del sistema, la evaluación, y la acción para la mejora continua del sistema de gestión. La Ley precisa además los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, dando especial énfasis a la comunicación con los inspectores de trabajo, a la protección contra los actos de hostilidad, a la participación en los programas de capacitación, a la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y peligros, a la adecuación del

trabajador al puesto de trabajo, y a la protección de los trabajadores de las contratistas y subcontratistas, entre otros (Mejía, 2011).

La Ley establece las políticas en el plano nacional para la información de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, las políticas en el plano de las empresas, entidades y centros médicos asistenciales, la recopilación y publicación de las estadísticas, y las condiciones para la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes. La ley precisa a la vez las condiciones para la prescripción de la acción y para la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (Mejía, 2011).

Especialmente, regula las funciones de la inspección de trabajo, las facultades de los inspectores de trabajo, la participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectoras, la obligatoriedad de la remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la intervención del Ministerio Público, el origen de las actuaciones inspectoras, el requerimiento en caso de infracción, la paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, y la responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, la Ley modifica el artículo 34° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, relativos a las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ampliándola al sector industria, construcción, energía y minas, y reforzando el rol del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para velar por el cumplimiento de las obligaciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas (Mejía, 2011).

Asimismo, deroga el numeral 3 del artículo 168° del Código Penal, y en su reemplazo, incorpora el nuevo artículo 168°- A del Código Penal, a fin de

sancionar al que infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo y que estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que las y los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, con una pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de cinco, y de endurecer la sanción, si como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para las y los trabajadores o terceros, con una pena privativa de libertad no menor de cinco años ni mayor de diez (Mejía, 2011).

La ley no sólo está orientada a crear espacios de política y gestión tripartitos de la seguridad y la salud, sino también a reconocer el rol fundamental de los representantes de los trabajadores en el resguardo de la salud. Para ello incorpora artículos relacionados a la participación y responsabilidad sindical en este tema (Mejía, 2011).

Teoría y bases legales específicas.

- **Teorías específicas**

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es un enfoque estructurado que maneja la salud y la seguridad de la fuerza laboral de la organización y otros afectados dentro de las actividades de una organización; y éste surge como respuesta a una creciente preocupación por controlar los riesgos que atentan contra la integridad del personal de la organización.

- **Bases legales específicas.**

En la actualidad es de tenerse en cuenta la Ley N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que en su artículo 4° áreas programáticas de acción inc. c) menciona lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo, por su parte el artículo 5° competencias exclusivas en el

numeral 5.1 prescribe que este ministerio formula, planea, dirige, coordina, ejecuta las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: (...) seguridad y salud en el trabajo (...). Por su parte el Decreto Supremo N° 004-2010 –TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el artículo 3° numeral 3.1 prescribe las funciones rectoras de este Ministerio entre las que se encuentran formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materias: (...) seguridad y salud en el trabajo (...). con la existencia de estas normas es que se emite la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y demás normas conexas.

Se debe de tener en cuenta como antecedente la Ley N° 27711 Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que estableció que este Ministerio era competente para definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y salud ocupacional y establecer las normas de prevención y protección contra los riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Con la vigencia de la Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se promulga el 28 de setiembre del 2005 el derogado Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Este en su artículo 1° prescribía que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. El artículo 2° disponía que el Reglamento mencionado sea aplicable a todos los sectores económicos y comprende a todos los empleadores y los trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional. Este Reglamento para su mejor aplicación fue modificado por el Decreto Supremo N° 007-2007-TR.

Como se puede apreciar el Estado peruano con la dación estos Decretos Supremos mencionados solo se preocupado inicialmente por la existencia de una normativa que protegía al trabajador que laboraba bajo el amparo régimen laboral privado, mas no así sucedió con su propio trabajador dando la impresión de que el mismo Estado que tiene que luchar y erradicar la discriminación paradójicamente es él, el que se había desentendido de otorgarle un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector público.

Aquí hay que hacer mención que aunque parezca insólito existía un reglamento de seguridad y salud en el trabajo aprobado por D.S N°009-2005-TR, modificado por el D.S.N°007-2007-TR y no existía una ley de seguridad y salud en el trabajo. Este error colosal fue corregido después de muchos años, el 20 de agosto 2011 al publicarse la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que en su artículo 1° Objeto de la ley, hace alusión que esta tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Como ya se manifestó el mencionado cuerpo legal en su artículo 2° prescribe que su ámbito de aplicación es a todos los sectores económicos y de servicio; comprende a todos empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia.

Los artículos 13° y 14° de la ley aludida hacen mención a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo como son objeto y funciones respectivamente. Para la Ley N° 29783 establece que la Seguridad y Salud en el Trabajo es Política Nacional. La Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el

Trabajo fue reglamentada vía el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, ahora si como se puede apreciar que se corrigió el error del pasado, es decir haber emitido un reglamento sin la existencia de una ley previa.

Con fecha 2 de mayo 2013 se publica el Decreto Supremo N° 002-2013-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, texto que dispone que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estos realizan.

Reiterando que en el siglo XX en el Perú se emitieron 2 normas con rango de Ley ambas con sus respectivos reglamentos que regulaban el trabajo o empleo en el servicio público me refiero a la Ley N°11377 del 29-05-1950 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y su Reglamento el Decreto Supremo N° 522 de fecha 26-07-50, así como al Decreto Legislativo N° 276 del 24-03-1984 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90 PCM. La penúltima norma que prescribió lo relacionado al empleo público fue publicada el 19 de febrero del 2004 Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, en estos 5 cuerpos normativos se hace mención a muchos derechos de los servidores públicos y no es específico en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de Servicio Civil Ley N° 30057 prescribe en el Título III: del régimen del Servicio Civil, capítulo V: Derechos y obligaciones del personal del servicio civil, artículo 35° Derechos Individuales del Servidor Civil, Inc. i) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se puede apreciar esta norma si se refiere expresamente sobre la seguridad y salud en el trabajo, concordante con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal contratado al amparo de la modalidad especial de contratación laboral privativa de Estado, el Contrato Administrativo de Servicios cuyas normas aplicables son el D. Leg. N° 1057, D.S N° 075-2008-PCM, D.S. N° 065-2011-PCM con la dación de la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del D. Leg.N° 1057 y otorga derechos laborales, en su artículo 6° prescribe, el contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: inc. h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Factores que influyen en la aplicación del derecho o una ley

Pueden ser los factores:

- Cognitivos.
- Económicos.
- Actitudinales

• Los cognitivos

El conocimiento, dado que el derecho vigente sólo puede -válidamente- ser aplicado en un territorio determinado. El tiempo, porque, salvo las especificidades de cada país, las leyes no pueden ser aplicadas retroactivamente. Desde luego un límite personal es aplicable cuando hablamos de normas específicas y concretas, como las sentencias, porque se refieren a personas específicas o bien a un sector social. No podemos aplicar a un sindicato, regido por normas laborales, las normas que rigen la vida interna de una sociedad civil o mercantil (Centro Jurídico, 2011).

• Los económicos

Todos como sociedad somos diferentes, cada persona que la conforma, estos individuos que la conforman lo reciben todo de la sociedad económicamente activa: vida, civilización, valores humanos, la sociedad hace al hombre, el Derecho nace en la sociedad no en el individuo, este es un producto social, es decir, el

medio con que se protege un organismo social para conservar su existencia de acuerdo a los presupuestos económicos sustentables. El elemento positivo de la sociología es la que destaca la importancia de los hechos sociales para el Derecho (Centro Jurídico, 2011).

En efecto; la sociedad se impone al individuo un status económico de acuerdo a los presupuestos del estado, sometiéndolo a reglas, sin las cuales no habría vida social posible, y en compensación le asegura y garantiza un conjunto de derechos públicos y privados, que le permiten formarse, moverse y desarrollarse en el medio social. Es por ello que al ir estudiando observaremos diferentes clases de Derecho, dentro de los cuales según sea el caso encontramos las diferentes corrientes o doctrinas implementadas o aplicadas para su resolución, pero entendiendo que la aplicación de dichas teorías no podrían ser de carácter subjetivo u objetivo solamente, sino la fusión de ambos para formar las teorías mixtas que son las responsables de la imparcialidad y rectitud en la aplicación del Derecho (Centro Jurídico, 2011).

- **El actitudinal**

La Sociología del Derecho, es aquella disciplina que estudia los problemas, las implicaciones, y todo aquello concerniente a las relaciones a sus actitudes como personas o grupo humano entre el Derecho y la sociedad. A diferencia de la Teoría del Derecho y de la Filosofía política, el principal problema u objeto de estudio de la Sociología Jurídica es el de la eficacia del Derecho. La Sociología Jurídica parte del principio actitudinal de que todos los fenómenos jurídicos son fenómenos sociales aunque no todos los fenómenos sociales (actitudes de grupos humanos) son fenómenos jurídicos. También existen los fenómenos sociales no jurídicos, como son los fenómenos de usos sociales o costumbres que son de gran importancia para la vida en sociedad. Ehrlich indica que "El centro de gravedad del desarrollo del Derecho, en todas las épocas, no reside ni en la legislación, ni en la ciencia jurídica, o en la jurisprudencia, sino en la sociedad misma" (Centro Jurídico, 2011).

3.2.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Concepto y generalidades

La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (Cañada et al, 2009).

b) El Trabajo

El trabajo se puede definir como "toda actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diversa (medios humanos, materiales, energía, tecnología, organización), permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades". A lo largo de la Historia, el trabajo de las personas ha ido cambiando. Durante una amplia etapa histórica, la organización del trabajo estuvo basada en el sistema de gremios, principalmente artesanales, agrupados por oficios. El taller, regido por un maestro-artesano, con sus oficiales y aprendices, va a ser el típico centro de trabajo de esta época (Cañada et al, 2009).

A partir del siglo XVII, con la llegada de la Revolución Industrial, se rompe el sistema de trabajo gremial, extendiendo el número de trabajadores asalariados. La incorporación de nuevas tecnologías al sistema productivo obligaba a un cambio constante en las condiciones de trabajo. La máquina pasó a efectuar un gran número de labores que tradicionalmente realizaban los artesanos. Así, el trabajador tuvo que adaptarse a la máquina, en aras de la productividad. El progreso tecnológico, unido al movimiento obrero, ha posibilitado el progreso social, mejorando la calidad de vida y las condiciones de trabajo, eliminando

riesgos, pero también dando lugar a la aparición de otros nuevos (Cañada et al, 2009).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad (Parra, 2003).

c) Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y de procedimientos que tiene por objeto el eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Se encarga de la prevención de los accidentes de trabajo propiamente dicha, trata de actuar sobre los equipos de trabajo y determinadas condiciones del entorno en el que se desempeña, como son el lugar de trabajo, las escaleras o el suelo, que, de algún modo, pueden provocar accidentes. Factor de riesgo es toda fuente de posible lesión o daño para la salud. Todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores. (Bureau, 2010).

Los factores de riesgo laboral van a ser aquellos elementos o condicionantes que pueden provocar un riesgo laboral. Los principales factores de riesgo laboral son los siguientes:

- Factores o condiciones de seguridad.

- Factores de origen físico, químico o biológico, o condiciones medio-ambientales.
- Factores derivados de las características del trabajo.
- Factores derivados de la operación de trabajo.

La prevención, entendida como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (art. 4º LPRL), se va a llevar a cabo a través de las referidas técnicas o especialidades preventivas: la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía y psicología aplicada junto con la medicina del trabajo. La necesidad de adoptar medidas preventivas y, en su caso, el tipo de las mismas.

d) Salud en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Aspectos destacados relacionados con esta definición:

- Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud.
- Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico.
- Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes.

La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan. Aplicando la definición acordada por la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en

las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Parra, 2003).

Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otras patologías derivadas:

- **Los accidentes de trabajo**

El accidente suele ser el último eslabón de una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente ya se ha producido. Entre estas anomalías podemos encontrar los errores, a veces organizativos, los incidentes, las averías, los defectos de calidad, etc. Para incorporar estas consideraciones a la actividad preventiva, puede ser útil considerar esta otra definición del accidente, que podemos denominar “técnico-preventiva”: “Accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas” (Cañada et al, 2009).

- **Las Enfermedades Profesionales**

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales” (EPP). La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales.

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las

enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales. (Cañada et al, 2009).

- **Patologías derivadas del trabajo**

Se tienen que completar el ámbito de las enfermedades profesionales, considerando también las siguientes:

- “Enfermedades relacionadas con el trabajo”, que son aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales.
- “Enfermedades del trabajo”, que son aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarían especialmente los trastornos psicosociales donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo. (Cañada et al, 2009)

- **Otras teorías y doctrinas generales relacionadas a la seguridad y salud laboral**

La doctrina civil nacional representada por Sessarego (2002) ha definido el derecho a la salud de la siguiente manera: es el núcleo central del genérico derecho al bienestar, tiene una significación muy amplia, pues no sólo comprende la salud- como ausencia de enfermedad- sino, otros derechos como gozar de una vivienda decorosa, de un puesto de trabajo estable, de una retribución adecuada, de un equilibrio emocional, de tiempo libre para dedicarlo al entretenimiento y de vacaciones periódicas. Es decir, de todos aquellos derechos que hacen que el hombre común y corriente, el hombre promedio, se sienta bien, es decir, que tenga en suma, una sensación de bienestar (Fernández, 2002).

Los derechos humanos de segunda generación están constituidos por aquellos derechos de tipo colectivo; así tenemos, los derechos sociales, económicos y culturales. Los derechos de segunda generación se incorporan a partir de una tradición de pensamiento humanista y socialista; son de naturaleza económica y

social, e inciden sobre la expresión de igualdad de los individuos. Los derechos de primera generación defendían a los ciudadanos frente al poder del Estado, pero ahora se exige cierta intervención del Estado para garantizar un acceso igualitario a los derechos anteriormente citados, es decir, para compensar las desigualdades naturales creadas por las ventajas y desventajas de clases, etnia y religión que caracterizan las diferencias sociales de los individuos desde su propio nacimiento (Martínez, 2008).

Se pedía así que el Estado que garantice el acceso a la educación, el trabajo, la salud, la protección social, etc., creando las condiciones sociales que posibiliten un ejercicio real de las libertades en una sociedad donde no todos los hombres nacen iguales (Martínez, 2008).

Los derechos económicos, sociales y culturales, se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana (Aguilera, 2011).

El Derecho a la vida, la integridad física, la salud y la seguridad como derechos humanos de primera y segunda generación están reconocidos en instrumentos jurídicos supranacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 3º que prescribe que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, también podíamos hacer mención al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 7º inc. a) prescribe sobre la seguridad y la higiene en el trabajo.

En el ámbito supranacional regional se cuenta con 2 documentos jurídico internacional que reconoce el derecho a la seguridad y salud en el trabajo uno es la Convención Americana sobre Derechos Humanos la que en su artículo 5º numeral 1 establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, y el segundo cuerpo normativo es la Decisión

Nº 584 de la Comunidad Andina denominado instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo además existen otros documentos, los mismos que han sido ratificados por el Estado Peruano y que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno.

Por su parte nuestra Constitución Política de 1993 reconoce en sus artículos 2º numeral 1), 7º, 9º, 58º el derecho a la vida y a la salud, atribuyendo al Estado la responsabilidad de conducir la política nacional de salud, y en el artículo 23º precisa que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado. Toda esta constelación normativa guarda relación con la seguridad y salud en el trabajo debiendo ser también de aplicación en el sector público y por ende en beneficio del servidor o trabajador estatal.

3.3. Definición de términos básicos

- **Trabajo:** El trabajo se puede definir como “toda actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diversa (medios humanos, materiales, energía, tecnología, organización), permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009).
- **Seguridad Laboral:** La seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y de procedimientos que tiene por objeto el eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo (Premap, 2016).
- **Salud laboral:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Aplicando la definición acordada por la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (OMS, 2015).

- **Factor de Riesgo Laboral:** Factor de riesgo es toda fuente de posible lesión o daño para la salud. Todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores (Collado, 2008).
- **Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (MINTRA, 2005).
- **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud (MINTRA, 2005).
- **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos (MINTRA, 2005).
- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores (MINTRA, 2005).
- **Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil

sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (MINTRA, 2005).

- **Enfermedad profesional u ocupacional:** Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo (MINTRA, 2005).
- **Empleador:** Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores (MINTRA, 2005).
- **Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador (MINTRA, 2005).
- **Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos (MINTRA, 2005).
- **Gobierno Regional:** Emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal (Congreso de la Republica, 2002).
- **Salud:** Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad (MINTRA, 2005).
- **Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como

personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales (MINTRA, 2005).

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos (MINTRA, 2005).
- **Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo (MINTRA, 2005).
- **Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (MINTRA, 2005).
- **Empleado o Servidor Público:** Según el autor Dante A. Cervantes Anaya se llama empleado público a la persona técnica o profesional que presta su actividad para la realización de los fines de interés público, cumpliéndolos de hecho o ayudando a su realización, a cambio de ciertos derechos exigibles a la administración (MINTRA, 2005).
- **Sector Público:** Se entiende por sector público al conjunto de entidades gubernamentales a través de las cuales se ejerce la función del Gobierno, se realizan las actividades productivas y la prestación de servicios que el gobierno tiene a su cargo (MINTRA, 2005).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Ver anexos: 02; 03; 04; y 05.

4.2. Análisis de tablas y gráficos

A. Personal que labora en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Cuadro 01: Datos generales (edad, género y procedencia) de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas encuestados, periodo 2015.

Edad	fi	%
De 25 a 30 años	5	6.4
De 31 a 40 años	25	32.1
De 41 a 50 años	21	26.9
De 51 a 60 años	23	29.5
De 61 años a más	4	5.1
Total	78	100.0

Genero	fi	%
Masculino	52	66.7
Femenino	26	33.3
Total	78	100.0

Procedencia	fi	%
Chachapoyas	56	71.8
Otras provincias de Amazonas	7	9.0
Otras regiones	15	19.2
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Interpretación:

En el cuadro 01 se observan la edad, género y procedencia de los funcionarios encuestados; en cuanto a la edad se tiene que del 100 % (78) de funcionarios; el 32.1% (25) tiene edades entre 31 a 40 años, el 29.5% (23) entre 51 a 60 años, asimismo el 26.9% (21) tiene entre 41 a 50 años, y una mayor proporción otras edades. En cuanto al género de los funcionarios, el 66.7% (52) es de género masculino y el 33.3% (26) de género femenino; por otra parte, respecto a la procedencia de los funcionarios, el 71.8 % (56) procede de la provincia de Chachapoyas, el 9 % (7) de otras provincias de Amazonas y el 19.2 % (15) de otras regiones del país.

Cuadro 02: Unidad ejecutora donde labora y tiempo de trabajo de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Unidad ejecutora donde labora	fi	%
Sede Administrativa del Gobierno Regional	20	25.6
Gerencia Sub Regional de Bagua	2	2.6
Gerencia Sub Regional de Utcubamba	2	2.6
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	8	10.3
Dirección Regional de Salud	16	20.5
Dirección Regional de Educación	5	6.4
Dirección Regional de Agricultura	7	9.0
Hospital Regional Virgen de Fátima	3	3.8
Hospital de Apoyo Bagua	2	2.6
Red de Salud Bagua	2	2.6
Red de Salud Utcubamba	2	2.6
UGEL Bagua	2	2.6
UGEL Utcubamba	2	2.6
PRO Amazonas	5	6.4
Total	78	100.0

Tiempo de trabajo	fi	%
menor de 6 meses	4	5.1
De 6 meses a 1 año	25	32.1
De 2 a 3 años	11	14.1
De 4 a 5 años	3	3.8
De 6 a 10 años	4	5.1
Más de 10 años	31	39.7
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Interpretación:

En el cuadro 02 se observa que del 100 % (78) de funcionarios encuestados; el 25.6% (20) labora en la sede administrativa central del gobierno regional, asimismo el 20.5% (16) labora en la Dirección Regional de

Salud y menores proporciones en otras unidades ejecutoras. Por otra parte el 39.7 % (31) de funcionarios laboran en el gobierno regional más de 10 años y el 32.1 % (25) laboran entre 6 meses y 1 año.

B. Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Tabla 01: Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

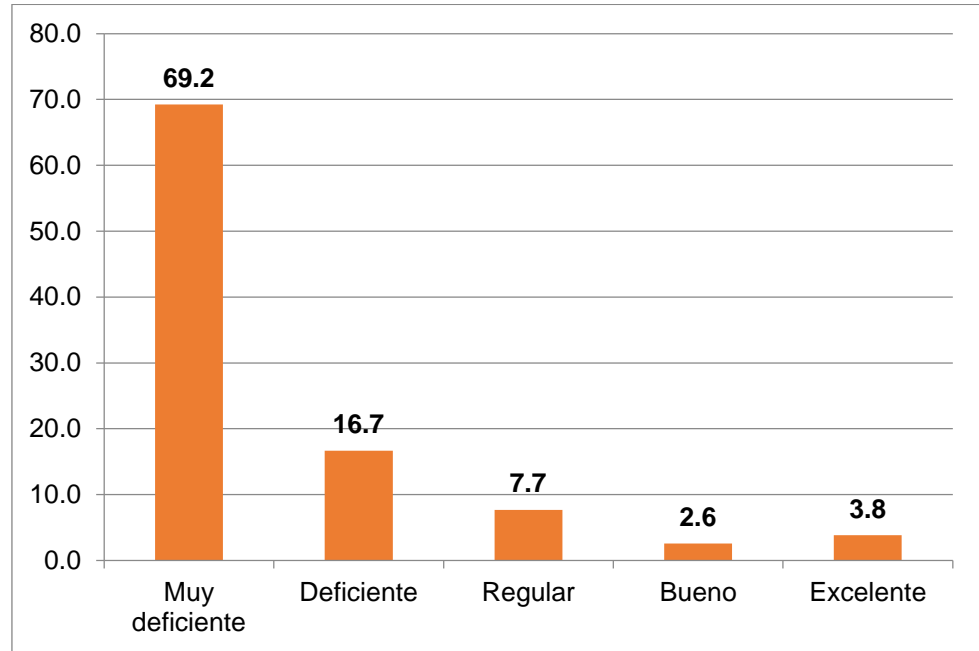
Nivel de aplicación de la ley	fi	%
Muy deficiente	54	69.2
Deficiente	13	16.7
Regular	6	7.7
Bueno	2	2.6
Excelente	3	3.8
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 138, Media = 68,6795, D.E = 34,38872, Varianza = 1182,584

Gráfico 01: Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 01

Interpretación:

En la tabla y gráfico 01 se puede apreciar que del 100 % (78) de los funcionarios encuestados, el 69,2 % (54) considera que la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento es muy deficiente en el Gobierno Regional de Amazonas, así mismo el 16.7 % (13) considera que es deficiente, el 7.7 % (6) regular; solo un 2.6 % (2) y 3.8 % (3) consideran que el nivel de aplicación es bueno y excelente respectivamente. Esto indica que el nivel de aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas es deficiente y muy deficiente predominantemente. Las medidas de tendencia central calculadas se obtuvieron de los puntajes obtenidos en el cuestionario aplicado, en tal sentido se puede indicar que el promedio de puntuación obtenido en la aplicación de la ley en estudio fue de 68, 67 puntos de un total de 210 puntos.

Tabla 02: Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

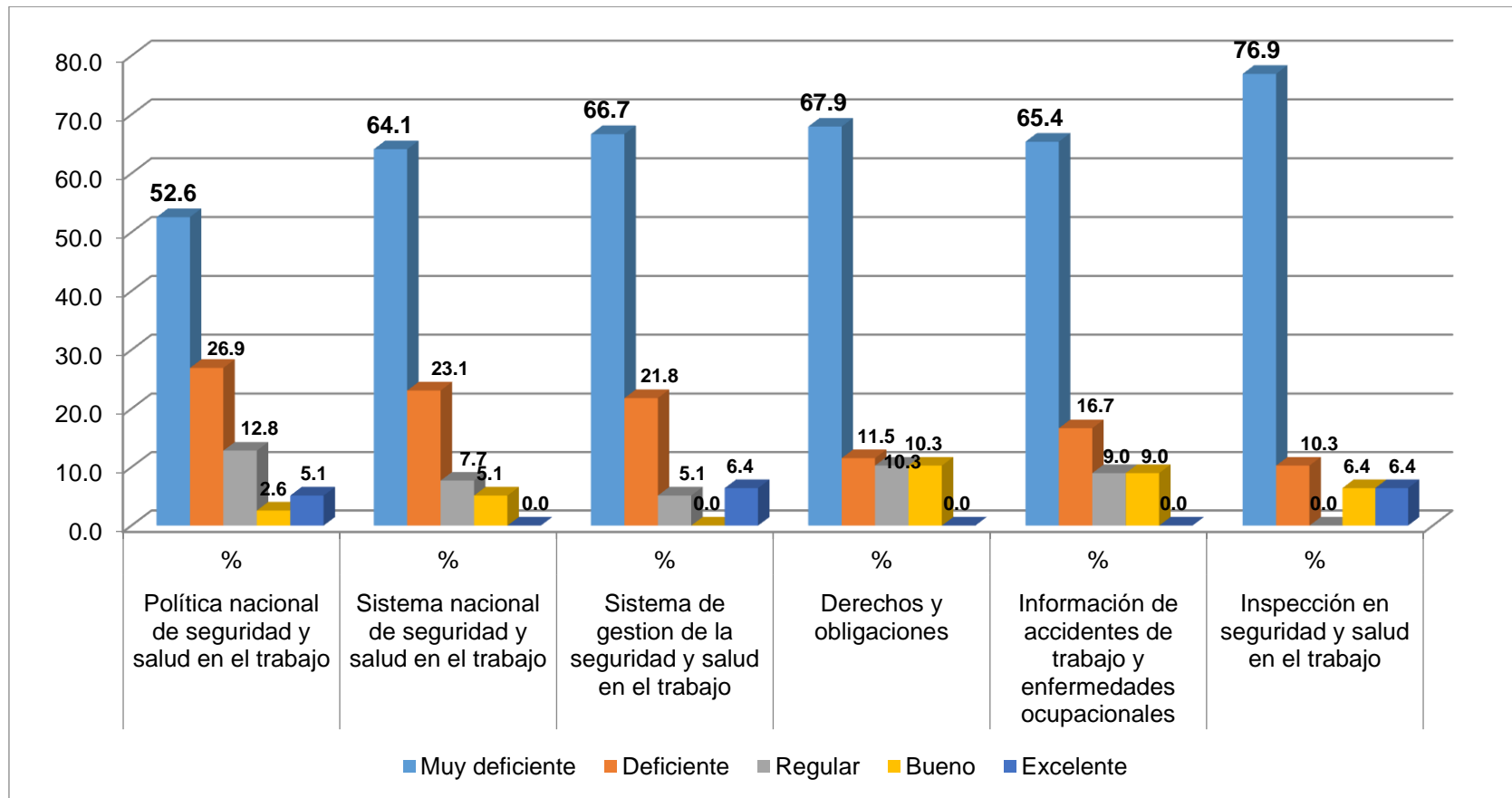
Nivel de aplicación de la ley	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo		Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo		Derechos y obligaciones		Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales		Inspección en seguridad y salud en el trabajo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	41	52.6	50	64.1	52	66.7	53	67.9	51	65.4	60	76.9
Deficiente	21	26.9	18	23.1	17	21.8	9	11.5	13	16.7	8	10.3
Regular	10	12.8	6	7.7	4	5.1	8	10.3	7	9.0	0	0.0
Bueno	2	2.6	4	5.1	0	0.0	8	10.3	7	9.0	5	6.4
Excelente	4	5.1	0	0.0	5	6.4	0	0.0	0	0.0	5	6.4
Total	78	100	78	100	78	100	78	100.0	78	100.0	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 138, Media = 68,6795, D.E = 34,38872, Varianza = 1182,584

Gráfico 02: Nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 02

Interpretación:

En la tabla y gráfico 02 se puede apreciar el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo según dimensiones, se puede observar en todas las dimensiones que predominan niveles de aplicación muy deficientes y deficientes. Solamente se tiene niveles de aplicación excelentes en pequeños porcentajes en las dimensiones: Política nacional de seguridad y salud en el trabajo (5.1 %), Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (6.4 %), Inspección en seguridad y salud en el trabajo (6.4 %). Las medidas de tendencia central calculadas se obtuvieron de los puntajes obtenidos en el cuestionario aplicado, en tal sentido se puede indicar que el promedio de puntuación obtenido en la aplicación de la ley en estudio fue de 68, 67 puntos de un total de 210 puntos.

Tabla 03: Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

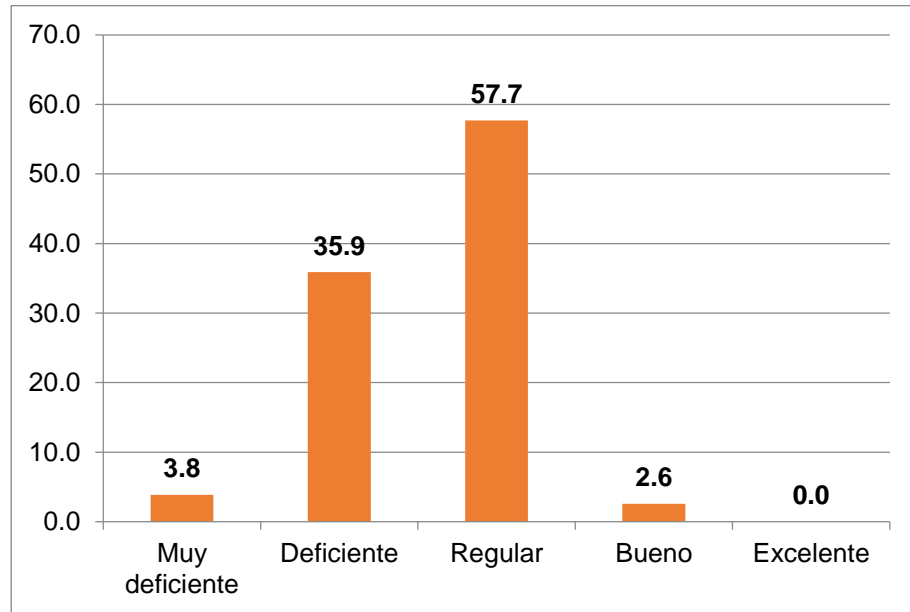
Nivel de aplicación de la ley	fi	%
Muy deficiente	3	3.8
Deficiente	28	35.9
Regular	45	57.7
Bueno	2	2.6
Excelente	0	0.0
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 21, Media = 29,0385, D.E = 3,63405, Varianza = 13,206

Gráfico 03: Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 03

Interpretación:

En la tabla y gráfico 03 se puede apreciar que del 100 % (78) de los funcionarios encuestados, el 57,7 % (45) tiene conocimiento regular sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783), así mismo el 35.9 % (28) conocimiento deficiente, el 3.8 % (3) conocimiento muy deficiente; solo un 2.6 % (2) tiene conocimiento bueno y ninguno (0 %) presenta conocimiento excelente. Estos resultados indican que el nivel de conocimiento de los funcionarios sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo es de regular a deficiente predominantemente. Las medidas de tendencia central calculadas se obtuvieron de los puntajes obtenidos por los funcionarios en el cuestionario aplicado, en tal sentido se puede ver que el promedio de puntuación que obtuvieron los funcionarios del gobierno regional de Amazonas fue de 29,03 puntos de 38 puntos.

Tabla 04: Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

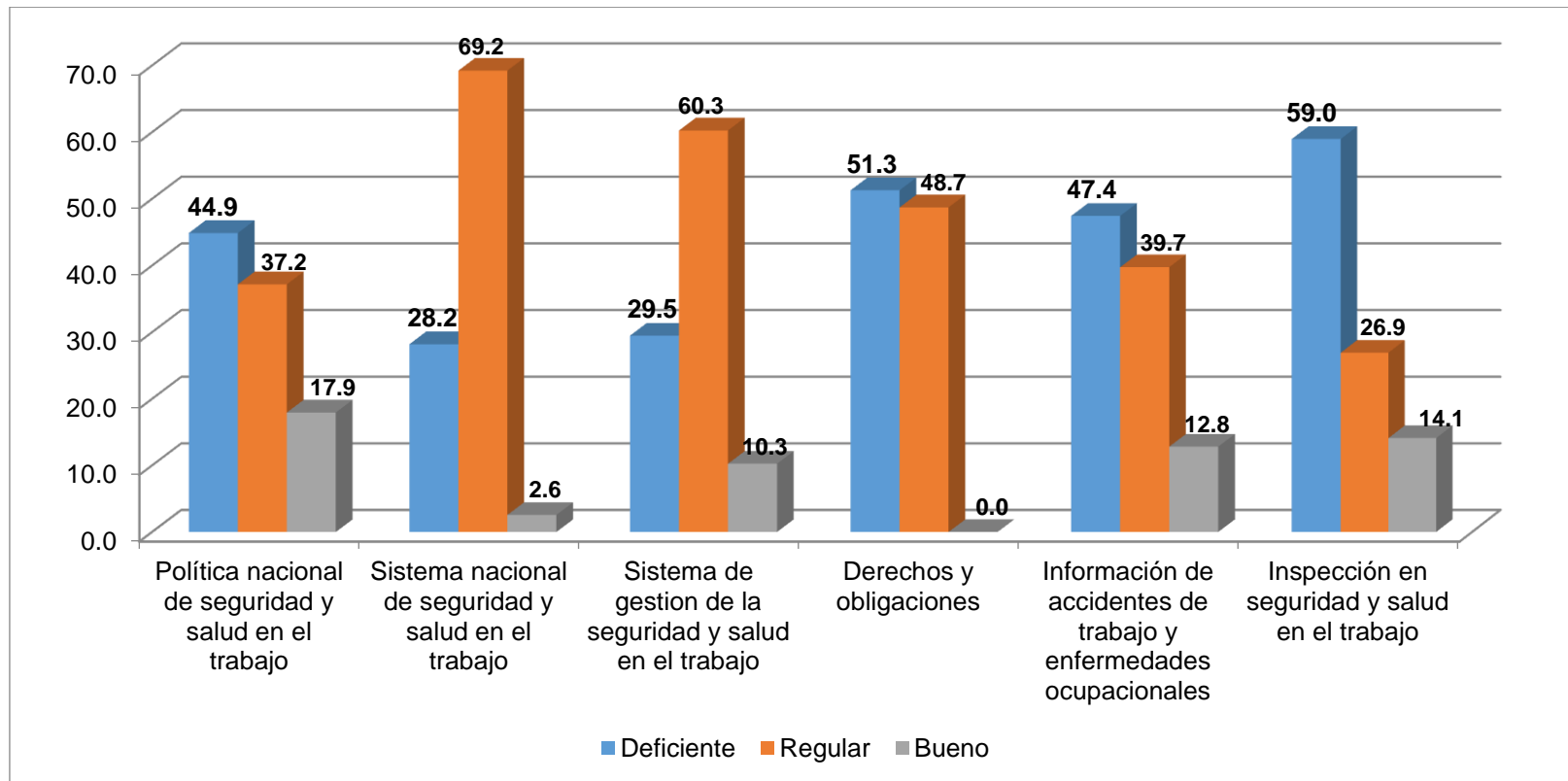
Nivel de conocimiento sobre la ley	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo		Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo		Derechos y obligaciones		Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales		Inspección en seguridad y salud en el trabajo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	35	44.9	22	28.2	23	29.5	40	51.3	37	47.4	46	59.0
Regular	29	37.2	54	69.2	47	60.3	38	48.7	31	39.7	21	26.9
Bueno	14	17.9	2	2.6	8	10.3	0	0.0	10	12.8	11	14.1
Total	78	100	78	100	78	100	78	100.0	78	100.0	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 21, Media = 29,0385, D.E = 3,63405, Varianza = 13,206

Gráfico 04: Nivel de conocimiento sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento según dimensiones, en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 04

Interpretación:

En la tabla y gráfico 04 se puede apreciar el nivel de conocimientos sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo en los funcionarios según dimensiones, se puede observar en todas las dimensiones que predominan conocimientos regulares y deficientes. Solamente se tiene niveles de conocimientos buenos en porcentajes pequeños en las dimensiones: Política nacional de seguridad y salud en el trabajo (17.9 %), Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (2.6 %), Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (10.3 %), Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales (12.8), Inspección en seguridad y salud en el trabajo (14.1 %). Llama la atención que en derechos y obligaciones ninguno (0 %) de los encuestados tiene conocimientos buenos. Las medidas de tendencia central calculadas se obtuvieron de los puntajes obtenidos por los funcionarios en el cuestionario aplicado, en tal sentido se puede ver que el promedio de puntuación que obtuvieron los funcionarios del gobierno regional de Amazonas fue de 29,03 puntos de 38 puntos.

Tabla 05: Ejecución presupuestal para implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

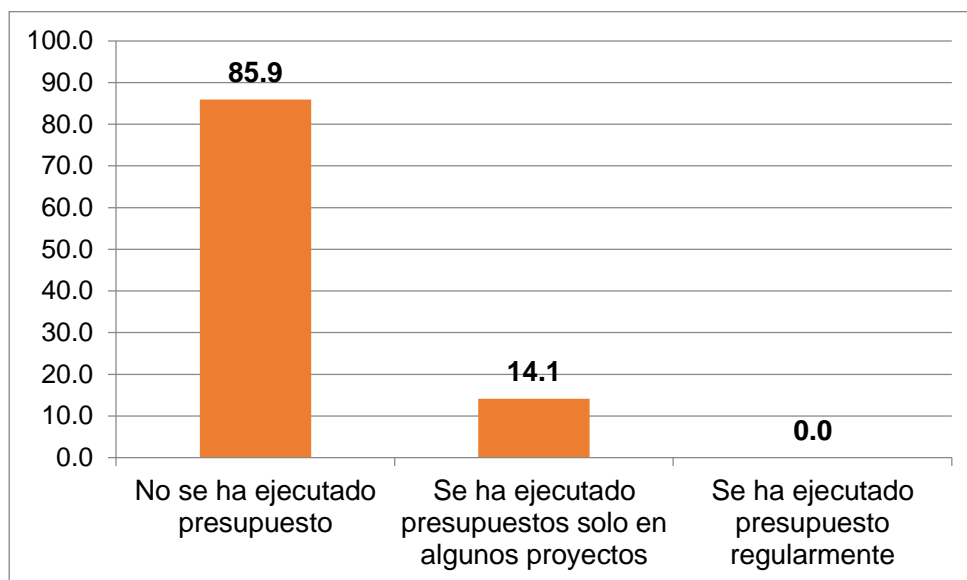
Factor económico	fi	%
No se ha ejecutado presupuesto	67	85.9
Se ha ejecutado presupuestos solo en algunos proyectos	11	14.1
Se ha ejecutado presupuesto regularmente	0	0.0
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 1, Media = 1,1410, D.E = 0,35030, Varianza = 0,123

Gráfico 05: Ejecución presupuestal para implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 05

Interpretación:

En la tabla y gráfico 05 se puede apreciar que del 100 % (78) de los funcionarios encuestados, el 85,9 % (67) considera que no se ha ejecutado presupuesto en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) en el Gobierno Regional de Amazonas, así mismo solo el 14.1 % (11) considera que se ha ejecutado presupuestos solo en algunos proyectos de inversión como parte de algunos componentes de protección sobre todo en aquellos que se tratan de infraestructura. Llama la atención de que ninguno de los funcionarios (0 %) consideró que se ejecutado presupuesto regular en el periodo 2015 para la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas. Estos resultados indican que la ejecución presupuestal para la Ley en estudio es nula, solo se ejecutan en algunos proyectos.

Tabla 06: Actitud de los funcionarios hacia la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

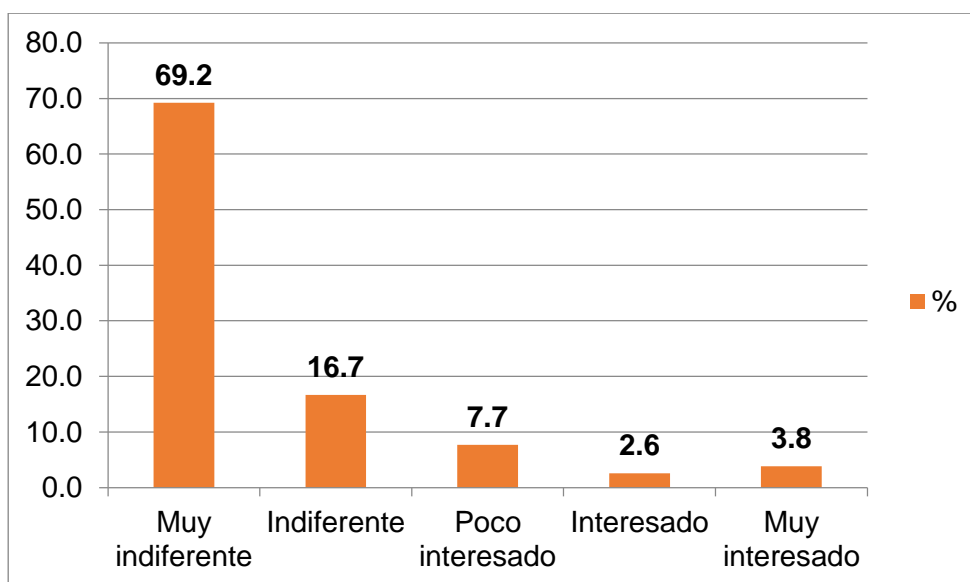
Actitud hacia la ley	fi	%
Muy indiferente	4	5.1
Indiferente	16	20.5
Poco interesado	33	42.3
Interesado	23	29.5
Muy interesado	2	2.6
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Cálculos con el programa SPSS V.20

Rango = 24, Media = 18,0641, D.E = 4,51359, Varianza = 20,372

Gráfico 06: Actitud de los funcionarios hacia la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 06

Interpretación:

En la tabla y gráfico 06 se puede apreciar que del 100 % (78) de los funcionarios encuestados, el 42,3 % (33) presenta una actitud poco interesada hacia la Ley de seguridad y salud en el trabajo, asimismo el 20.5 % (16) una actitud indiferente; sin embargo existe un 29.5 % (23) que está interesado en su aplicación; solamente un 2.6 % se encuentra muy interesado en la aplicación de la Ley en estudio. Estos resultados indican que la mayoría de funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas tienen una actitud poco interesada a indiferente para implementar la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 07: Relación entre el nivel cognitivo y nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Nivel de aplicación de la ley	Nivel cognitivo sobre la ley											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	3	4	23	29	28	36	0	0	0	0	54	69.2
Deficiente	0	0	4	5	9	12	0	0	0	0	13	16.7
Regular	0	0	0	0	5	6	1	1	0	0	6	7.7
Bueno	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2.6
Excelente	0	0	1	1	2	3	0	0	0	0	3	3.8
Total	3	4	28	36	45	58	2	3	0	0	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

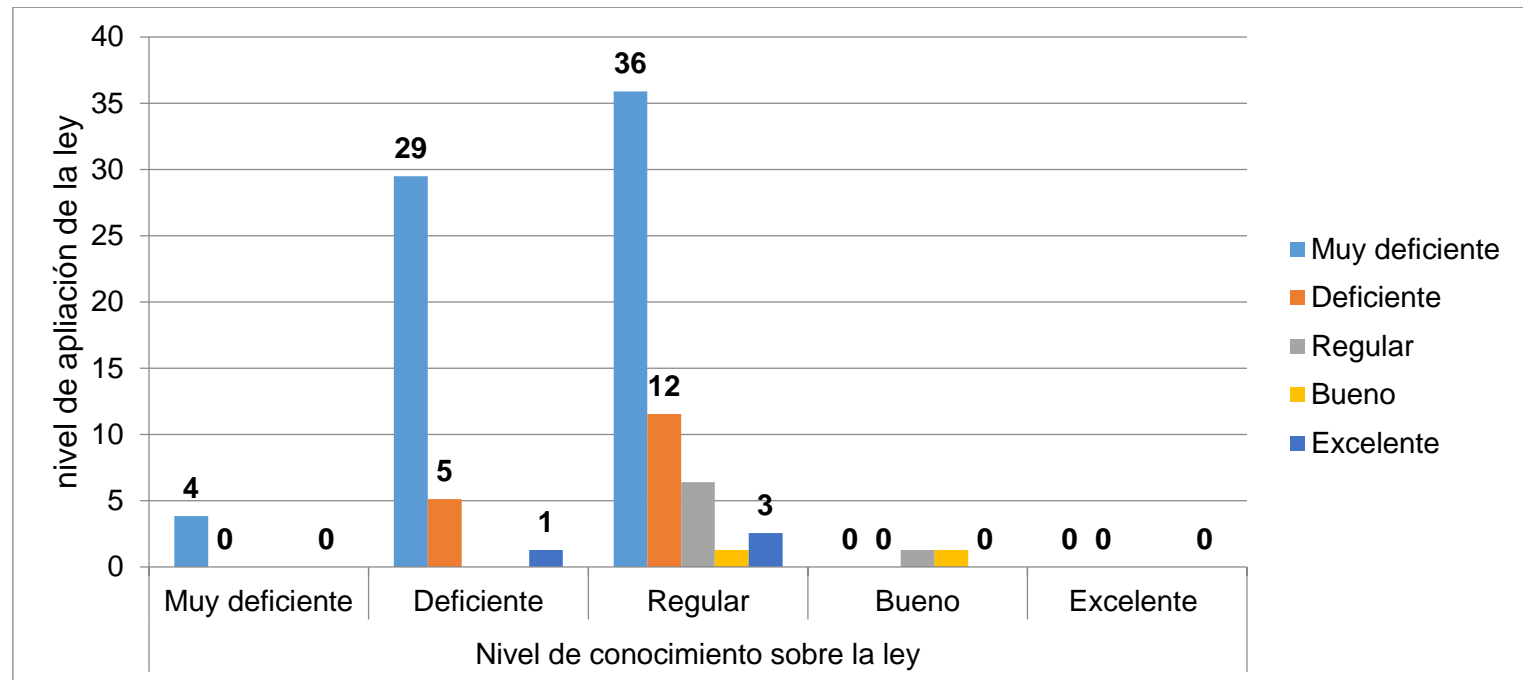
Cálculos con el programa SPSS V.20

Chi cuadrado: $X^2 = 30.34$ gl = 12 $p = 0.002 < 0.05$

"r" Pearson: $r = 0.306$ $p = 0.006 < 0.05$

Spearman: $\rho = 0.320$ $p = 0.004 < 0.05$

Gráfico 07: Relación entre el nivel de conocimientos y nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 07

En la tabla y gráfico 07 se puede apreciar la relación entre el nivel de conocimientos y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios encuestados, se puede observar que el 36 % (28) de funcionarios tiene nivel de conocimiento regular y nivel de aplicación deficiente de la ley, asimismo el 29 % (23) tiene un nivel de conocimiento deficiente y nivel de aplicación muy deficiente. Por otra parte solo un 3 % (2) tiene un conocimiento regular y nivel de aplicación buena de la ley; asimismo ninguno de los funcionarios (0%) tiene nivel de conocimiento excelente y aplicación excelente de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 08: Relación entre el nivel de aplicación y ejecución presupuestal sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Nivel de aplicación de la ley	Factor económico						Total	
	No se ha ejecutado presupuesto		Se ha ejecutado presupuestos solo en algunos proyectos		Se ha ejecutado presupuesto regularmente			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	54	69	0	0	0	0	54	69.2
Deficiente	13	17	0	0	0	0	13	16.7
Regular	0	0	6	8	0	0	6	7.7
Bueno	0	0	2	3	0	0	2	2.6
Excelente	0	0	3	4	0	0	3	3.8
Total	67	86	11	14	0	0	78	100.0

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

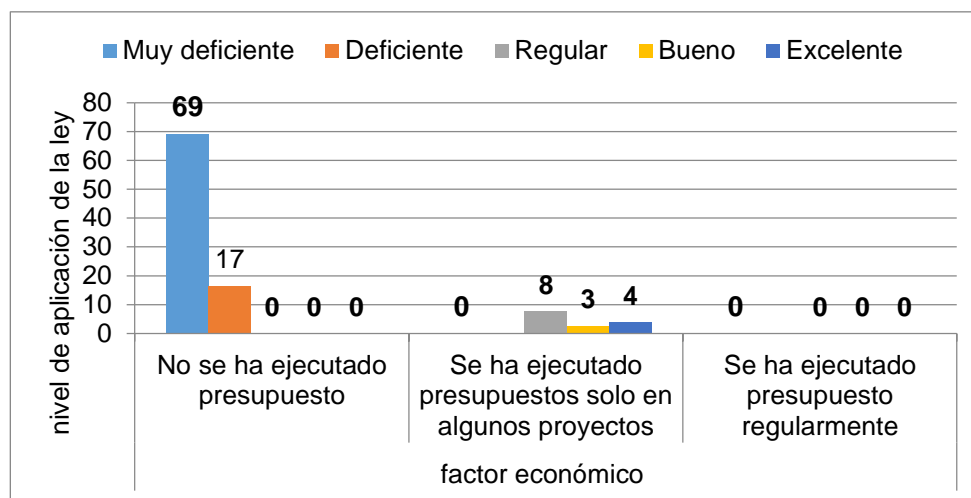
Cálculos con el programa SPSS V.20

Chi cuadrado: $X^2 = 78.00$ gl = 4 p = 0.000 < 0.05

"r" Pearson: r = 0.874 p = 0.000 < 0.05

Spearman: rho= 0.740 p = 0.000 < 0.05

Gráfico 08: Relación entre el nivel de aplicación y ejecución presupuestal sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 08

En la tabla y gráfico 08 se puede apreciar la relación entre el factor económico (ejecución presupuestal) y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios encuestados, se puede observar que el 69 % (54) de funcionarios menciona que no se ha ejecutado presupuesto y el nivel de aplicación de la ley es deficiente, asimismo el 17 % (13) considera también que hubo ejecución presupuestal y el nivel de aplicación de ley en estudio fue deficiente. Por otra parte solo un 8 % (6) considera que se ejecutó presupuestos solo en algunos proyectos y hubo un nivel de aplicación de la ley que fue regular; asimismo. Ninguno de los funcionarios (0%) consideró que se ejecuta presupuesto regularmente. Las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ($\chi^2 = 78.00$, $gl = 4$, $p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.874$ $p = 0.000 < 0.05$; $\rho = 0.740$ $p = 0.000 < 0.05$) muestran que la relación entre las variables es significativa, lo que indica que el factor económico, en cuanto la ejecución presupuestal en el gobierno regional limita el nivel de aplicación de dicha ley; por tanto se deduce que la insuficiente ejecución presupuestal limita la aplicación y la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios.

Tabla 09: Relación entre el nivel de aplicación y actitud de los funcionarios con respecto a la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.

Nivel de aplicación de la ley	Factor actitudinal hacia la ley											
	Muy indiferente		Indiferente		Poco interesado		Interesado		Muy interesado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	3	4	14	18	27	35	9	12	1	1	54	69.2
Deficiente	1	1	1	1	5	6	6	8	0	0	13	16.7
Regular	0	0	1	1	0	0	5	6	0	0	6	7.7
Bueno	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	2.6
Excelente	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	3	3.8
Total	4	5	16	21	33	42	23	29	2	3	78	100

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

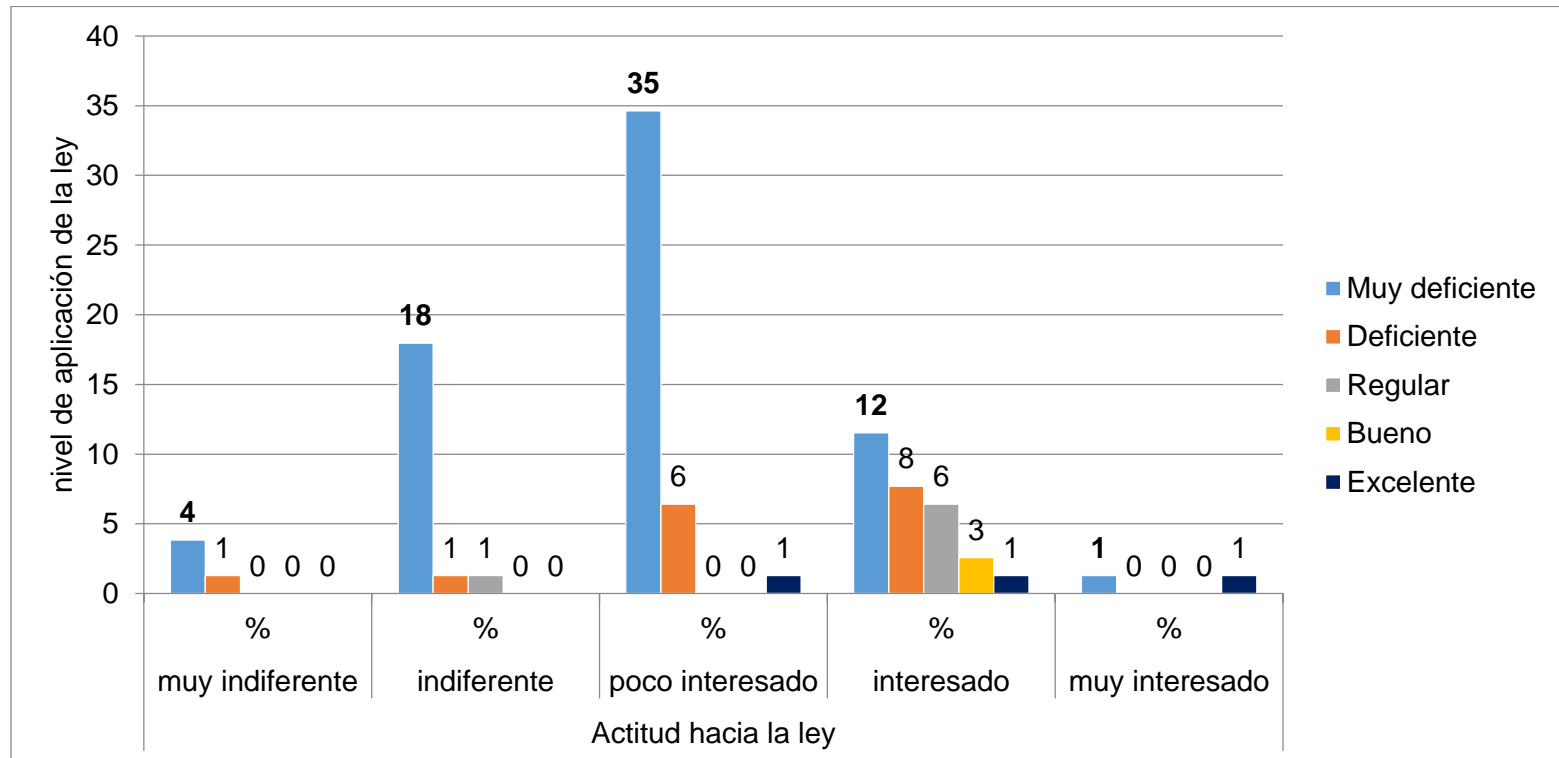
Cálculos con el programa SPSS V.20

Chi cuadrado: $X^2 = 33.118$ gl = 16 p = 0.007 < 0.05

“r” Pearson: r = 0.263 p = 0.020 < 0.05

Spearman: rho = 0.228 p = 0.045 < 0.05

Gráfico 09: Relación entre el nivel de aplicación y actitud de los funcionarios con respecto a la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas, periodo 2015.



Fuente: tabla 09

En la tabla y gráfico 09 se puede apreciar la relación entre el factor actitud hacia la ley y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios encuestados, se puede observar que el 35 % (27) presenta una actitud poco interesada en la aplicación de la ley y un nivel de aplicación muy deficiente de la ley, el 18 % (14) presenta una actitud indiferente y nivel de aplicación deficiente. Llama la atención que aquellos funcionarios que tienen una actitud de interés hacia la aplicación de la ley, solamente tengan un 1% (1) de nivel de implementación de la ley, de lo que se deduce que hay una implementación deficiente de la ley pese a actitudes de interés por implementarla.

Por otro lado las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ($X^2 = 33.118$, $gl = 16$, $p = 0.007 < 0.05$; $r = 0.263$ $p = 0.020 < 0.05$; $\rho = 0.228$ $p = 0.045 < 0.05$) muestran que la relación entre las variables de la tabla de contingencia es significativa, lo que indica que el factor actitudinal (actitud de los funcionarios hacia la ley), limita el nivel de aplicación de dicha ley; por tanto se deduce que la actitud indiferente de los funcionarios del gobierno regional de Amazonas limita la aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

4.3. Contrastación de las hipótesis

De los resultados obtenidos en el estudio luego de aplicar las pruebas estadísticas de: chi cuadrado (X^2), "r" de Pearson (r) y Spearman (ρ) para las tablas y gráficos obtenidos de las tabulaciones de datos recolectados durante la investigación.

La contrastación de las hipótesis, los resultados indican de acuerdo al nivel de significancia ($p < 0.05$) para los factores que limitan la aplicación de la de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas en el periodo 2015. Trabajándose los estadísticos de prueba con la "**rho**" de Spearman para cada hipótesis.

4.3.1 HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

Hipótesis a:

- Ho: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos entonces no se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- H₁: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Tabla: 10

FACTORES LIMITANTES COGNITIVOS	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	36	19	55
Desacuerdo	17	6	23
Total	53	25	78

Fuente: Propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).
Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es no aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Dónde:

γ_s : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Muestra

t : t de Student con g.l.= n-2

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados

de libertad, $t_{(\alpha, n-2)}$ i.e. $t_{(0.01, 78-2)} = 2.326$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado

de: $t \geq t_{(\alpha, n-2)}$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service

Solutions), para determinar el valor de γ_s (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

Dónde:

γ_s : : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$: Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Muestra

Tabla: 11

FACTORES LIMITANTES COGNITIVOS	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Total
	Acuerdo	Desacuerdo	d=x-y	d ² =(x-y) ²	
	(X)	(Y)			
Acuerdo	36	19	17	289	55
Desacuerdo	17	6	9	81	23
Total	53	25		Σ=370	78

Fuente: propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(370)}{78(78^2 - 1)} = 1 - \frac{2220}{474474} = 1 - 0,004679 = 0,995321$$

Correlaciones

			Factores limitantes cognitivos	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Rho de Spearman	Factores limitantes cognitivos	Coefficiente de correlación	1,000	,99
		Sig. (bilateral)	.	,766
		N	78	78
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coefficiente de correlación	,99	1,000
		Sig. (bilateral)	,766	.
		N	78	78

Fuente: SPSS V.20

$$\gamma_s = 0.99$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.995 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,995)^2}} = 0.995 \sqrt{\frac{76}{1-0.990}} = 0,995 \sqrt{\frac{76}{0.0099}} = 0.995(87.61)$$

$$|t| = 87.17$$

6. Decisión estadística: Dado que $p=0,766 > 0.01$ y $238.10 > 87.17$, se rechaza H_0 . Se acepta la H_1 , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Hipótesis b:

- H_0 : Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces no se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- H_1 : Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Tabla: 12

FACTORES LIMITANTES ECONÓMICOS	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	40	14	54
Desacuerdo	19	5	24
Total	59	19	78

Fuente: Propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es no aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Dónde:

γ_s : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Muestra

t : t de Student con g.l.= n-2

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados

de libertad, $t_{(\alpha, n-2)}$ i.e. $t_{(0.01, 78-2)} = 2.326$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado

de: $t \geq t_{(\alpha, n-2)}$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service

Solutions), para determinar el valor de γ_s (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Dónde:

γ_s : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$: Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Muestra

Tabla: 13

FACTORES LIMITANTES ECONÓMICOS	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Total
	Acuerdo	Desacuerdo	d=x-y	d ² =(x-y) ²	
	(X)	(Y)			
Acuerdo	40	14	26	676	54
Desacuerdo	19	5	14	196	24
Total	59	19		$\Sigma=872$	78

Fuente: propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(872)}{78(78^2 - 1)} = 1 - \frac{5232}{474474} = 1 - 0,066162 = 0,933838$$

Correlaciones

			Factores limitantes económicos	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Rho de Spearman	Factores limitantes económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,93
		Sig. (bilateral)	.	,766
	N	78	78	
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,93	1,000
Sig. (bilateral)		,766	.	
		N	78	78

Fuente: SPSS V.20

$$\gamma_s = 0.93$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.933 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,933)^2}} = 0.933 \sqrt{\frac{76}{1-0.870}} = 0,933 \sqrt{\frac{76}{0.1295}} = 0.933(24.22)$$

$$|t| = 22.59$$

6. Decisión estadística: Dado que $p=0,766 > 0.01$ y $238.10 > 22.59$, se rechaza H_0 . Se acepta la H_1 , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Hipótesis c:

- H_0 : Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los actitudinales entonces no se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- H_1 : Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los actitudinales entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Tabla: 14

FACTORES LIMITANTES ACTITUDINALES	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
	Acuerdo	38	
Desacuerdo	15	12	27
Total	53	25	78

Fuente: Propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es no aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Dónde:

γ_s : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Muestra

t : t de Student con g.l.= n-2

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando H_0 es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados

de libertad, $t_{(\alpha, n-2)}$ i.e. $t_{(0.01, 78-2)} = 2.326$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado

$$\text{de: } t \geq t_{(\alpha, n-2)}$$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service Solutions), para determinar el valor de γ_s (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Dónde:

γ_s : : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$: Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Muestra

Tabla: 15

FACTORES LIMITANTES ACTITUDINALES	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d ² =(x-y) ²	
	Acuerdo	38	13	25	
Desacuerdo	15	12	3	9	27
Total	53	25		$\sum=634$	78

Fuente: propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(634)}{78(78^2 - 1)} = 1 - \frac{3804}{474474} = 1 - 0,008017 = 0,99198$$

Correlaciones

			Factores limitantes actitudinales	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Rho de Spearman	Factores limitantes actitudinales	Coefficiente de correlación	1,000	,99
		Sig. (bilateral)	.	,766
		N	78	78
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coefficiente de correlación	,99	1,000
		Sig. (bilateral)	,766	.
		N	78	78

Fuente: SPSS V.20

$$\gamma_s = 0.991$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.991 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0.991)^2}} = 0.991 \sqrt{\frac{76}{1-0.982}} = 0.991 \sqrt{\frac{76}{0.0179}} = 0.991(65.1)$$

$$|t| = 65.15$$

6. Decisión estadística: Dado que $p=0,766 > 0.01$ y $238.10 > 65.15$, se rechaza H_0 . Se acepta la H_1 , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Hipótesis General:

- Ho: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes entonces no se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.
- H₁: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

Tabla: 16

FACTORES LIMITANTES	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	35	14	49
Desacuerdo	13	16	29
Total	48	30	78

Fuente: Propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es no aleatoria simple.
2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Dónde:

γ_s : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Muestra

t : t de Student con g.l.= n-2

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando H_0 es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados

de libertad, $t_{(\alpha, n-2)}$ i.e. $t_{(0.01, 78-2)} = 2.326$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado

de: $t \geq t_{(\alpha, n-2)}$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service

Solutions), para determinar el valor de γ_s (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Dónde:

γ_s : : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$: Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Muestra

Tabla: 17

FACTORES LIMITANTES	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d ² =(x-y) ²	
Acuerdo	35	14	21	441	49
Desacuerdo	13	16	3	9	29
Total	48	30		$\sum=450$	78

Fuente: propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(450)}{78(78^2 - 1)} = 1 - \frac{2700}{474474} = 1 - 0,005691 = 0,994309$$

			Factores limitantes	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Rho de Spearman	Factores limitantes	Coeficiente de correlación	1,000	,994
		Sig. (bilateral)	.	,766
		N	78	78
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,994	1,000
		Sig. (bilateral)	,766	.
		N	78	78

Fuente: SPSS V.20

$$\gamma_s = 0.994$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.994 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0.994)^2}} = 0.994 \sqrt{\frac{76}{1-0.988}} = 0.994 \sqrt{\frac{76}{0.0119}} = 0.994(79.91)$$

$$|t| = 79.43$$

6. Decisión estadística: Dado que $p=0,766 > 0.01$ y $238.10 > 79.43$, se rechaza H_0 . Se acepta la H_1 , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionarían significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.

4.4. Discusión de resultados

En la tabla 01 y 02 se puede apreciar que el 69.2 % (54) de los funcionarios considera que la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas es muy deficiente, el 16.7 % (13) considera que es deficiente y solo el 7.7 % (6) considera que se aplica de regularmente. Esto indica que el nivel de aplicación de dicha ley en la mencionada entidad es muy deficiente y deficiente predominantemente.

En un estudio realizado por Quispe (2014) en la ciudad de Lima sobre sistemas de gestión de seguridad y salud, se encontró similares resultados indicándose que la empresa de manufactura QHSE en estudio solo cumple en un 23% los criterios de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la norma OHSAS, por tanto tiene escasa implementación en este aspecto de acuerdo a ley. Así mismo Posada (2010) en su investigación realizada en Guayaquil sobre diseño y desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 para una empresa importadora, distribuidora y comercializadora de productos agroquímicos; encontró que dentro de las estrategias de intervención sobre la seguridad y salud laboral, la empresa no posee estrategias definidas para la seguridad y salud, o estas son muy escasas, por tanto su implementación está en proceso.

En ese sentido los resultados del presente estudio y los autores anteriormente citados coinciden que la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo es escasa, por tanto urge la aplicación y cumplimiento de la Ley.

Al respecto Má (2012) afirma que en el Perú, con la promulgación del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, recién se está alineando a estándares internacionales. Se ha dado un gran paso con el mencionado reglamento, y el paso decisivo será su implementación con los inspectores o los responsables del cumplimiento de

la norma; en ese sentido deja entrever que la aplicación de esta ley en el país es incipiente y no se viene implementando, lo que tiene similitud con el presente estudio donde se encontró que aplicación de la ley es muy deficiente. El mayor desafío del Reglamento es que se pueda implementar a través de inspectores capacitados para que todas las empresas desarrollen las mejores condiciones de seguridad y salud laboral en forma gradual y progresiva. Imagino en estos inspectores la vehemencia, puntualidad y rigurosidad de sus similares de la Sunat, pero con capacidad de asesorar en esta fase inicial. Así se mejoraría muchísimo todas las condiciones laborales de cualquier puesto de trabajo, en empresas de servicios o de la gran o pequeña industria.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo abarcan la legislación pertinente, las consultas tripartitas y los mecanismos de verificación del cumplimiento (por ejemplo las inspecciones), los servicios de seguridad y salud en el trabajo, el acopio de estadísticas con propósitos preventivos, la capacitación y la información. Los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y sus programas de acción deberían basarse en los principios fundamentales reflejados en Convenios, Recomendaciones, directrices técnicas y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT (OIT, 2007).

Como se sabe la OIT pretende promover un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable mediante la adopción de un enfoque sistemático de gestión, el desarrollo de programas nacionales relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, y el mejoramiento progresivo del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Dicho enfoque incluye programas estratégicos a mediano plazo destinados a otorgar elevada prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo en el marco de los programas nacionales, y establecer objetivos y plazos (OIT, 2007).

Por su parte Morán (2008) complementa en su investigación sobre el derecho del trabajo y su vinculación con la seguridad e higiene ocupacional realizada en el Salvador” que el derecho del trabajo como encargado de normar las relaciones laborales está íntimamente vinculado a la seguridad e higiene ocupacional, la cual centra su actuar principalmente en la prevención y la protección; las empresas, al cumplir con la normativa y políticas en SHO, generan ambientes de trabajo que en gran medida están libres de accidentes o enfermedades, logrando mayor productividad y competitividad.

Los resultados del presente estudio demuestran que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo promulgada en el año 2011 no se está aplicando en el Gobierno Regional de Amazonas por parte de los funcionarios, por consiguiente tampoco se está aplicando tanto en el sector público como privado, estos resultados también se respaldan en otros estudios citados en la parte inicial de la discusión. Pese a que existen un sin número de recomendaciones por parte de organismos internacionales, nacionales y el mismo Estado se pasa por alto la seguridad y salud de los trabajadores; es necesario que se tomen cartas en el asunto puesto que cada día somos testigos de la ocurrencia de problemas de salud derivados de eventos suscitados en el trabajo; pareciera que para los directivos no es una prioridad proveer de buenas condiciones al trabajador. En tal sentido el autor considera que esta situación es alarmante, puesto que tenemos un grueso considerable de población económicamente activa que podría perjudicarse por las malas condiciones laborales o que podría mejorar su desempeño cuidando de su salud ocupacional y consecuentemente mejorar la producción.

Es necesario mencionar que según un reporte del diario *El Comercio* del día jueves 10 de mayo del 2012, el Perú es el país que menos cumple

las leyes en América Latina; de acuerdo con este artículo el Perú se ubica en el último lugar de 18 países en cuanto a la percepción del cumplimiento de las leyes por sus propios pobladores. Así lo indica el estudio denominado Latinobarómetro, una investigación de opinión pública que aplica anualmente 19.000 mil entrevistas en toda la región representando a más de 400 millones de habitantes.

El artículo 49, inciso a de la Ley de seguridad y salud en el trabajo establece que *“la primera obligación del empleador es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo; urge abordar esta temática a fin de evitar circunstancias legales negativas que podrían generar un panorama de conflicto entre el empleador y los empleados; quienes deberían trabajar en conjunto para salvaguardar su salud”*. Considerando este artículo, los funcionarios del gobierno regional al no aplicar la ley de seguridad y salud en el trabajo estarían descuidando un aspecto esencial del bienestar del trabajador que estaría afectando indirectamente su bienestar y la capacidad de producción del mismo; por tanto es necesario analizar los factores que estarían generando esta situación, puesto que la aplicación de la ley no solo depende de la buenas intenciones de autoridades y de funcionarios sino que también de la asignación de los recursos necesarios.

En la tabla 03 y 04 se observa que el 57,7 % (45) de funcionarios encuestados tiene conocimiento regular sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo, asimismo el 35.9 % (28) conocimiento deficiente y solo un 2.6 % (2) tiene conocimiento bueno, ninguno (0 %) presenta conocimiento excelente. Esto resultados indican que el nivel de conocimiento de los funcionarios sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo es de regular a deficiente predominantemente. Llama la atención que en derechos y

obligaciones ninguno (0 %) de los encuestados tiene conocimientos buenos.

Similares resultados encontró Pérez (2013), quien en su trabajo de investigación evidencia que el 53% de los trabajadores manifiesta que si tiene conocimiento de la existencia de medidas de seguridad e higiene dentro de la empresa, mientras que el 47% no conoce de medidas internas de seguridad y normas de higiene para la prevención de lesiones, accidentes y enfermedades. Estos resultados indican que en casi la mitad de las empresas no dan a conocer ni se informa acerca de las medidas de seguridad e higiene laboral.

De igual manera Quispe (2014) en su estudio sobre problemas relacionados a la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, encontró que el personal no se encuentra informado y no existen medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador. Asimismo Pérez indica que los trabajadores en su mayoría no reciben información por parte de las empresa constructoras en relación a seguridad e higiene en las labores como lo indica el 67% de los encuestados, el 20% manifiesta que si recibe información por medio del reglamento interno de trabajo, el 8% de forma oral repetitivo y el 5% por medio de un manual específico. Lo que indica el alto riesgo que corren la mayoría de los empleados de las empresas constructoras.

La Formación e Información que debe recibir el trabajador sobre los daños que se pueden originar en su actividad laboral, junto con el desarrollo y aplicación de las diferentes disciplinas preventivas reflejadas en la Ley, juegan un papel muy importante sobre la protección de todo trabajador, puesto que le capacita para enfrentarse a los riesgos inherentes a su trabajo. Esta formación debe centrarse en el puesto de trabajo e ir adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de unos nuevos,

y como pretende justificar este trabajo, debe comenzar desde los escalones iniciales de la actividad profesional. Por el contrario, el trabajador al no estar informado sobre las medidas de seguridad e higiene que deben de manejar en el desempeño de sus labores, está expuesto a múltiples situaciones que pueden dañar su salud.

En el artículo 48 de la ley de seguridad y salud en el trabajo se establece que *“el empleador (es decir el gobierno regional para nuestro estudio) ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”*.

En el estudio realizado llama la atención que los funcionarios encargados de ejecutar la política de seguridad y salud en el trabajo no estén debidamente informados y no conocen los alcances de la Ley, así mismo los estudios consultados también muestran una falta de conocimiento por parte de los trabajadores lo que demuestra que tanto empleadores y empleados no conocen sobre la Ley, por tanto no son conscientes de sus deberes y derechos. Esta situación explica el estado de la deficiente salud ocupacional que se tiene en la región donde uno está obligado a subsistir, sin el apoyo de los que funcionarios, quienes deben ser los primeros en defender los derechos laborales de acuerdo a ley.

Si bien es cierto se ha podido observar la realización de una serie de actividades de capacitación e información con autoridades, instituciones, gremios sindicales, trabajadores sobre temas relacionados al trabajo por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Amazonas; sin embargo muy poco se ha enfatizado en los mismos funcionarios del gobierno regional sobre el conocimiento de la ley de salud y

seguridad en el trabajo y los alcances de su aplicación, lo que también debería realizar la mencionada dirección puesto que son ellos los que tienen la posibilidad de implementar la salud y seguridad en el trabajo desde las diferentes direcciones en el ámbito de la región.

En la tabla 05 se observa que el 85,9 % (67) de funcionarios considera que no se ha ejecutado presupuesto en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el gobierno regional durante el periodo 2015 y solo el 14.1 % (11) considera que se ha ejecutado presupuestos en algunos proyectos de inversión referentes a infraestructura. Ninguno de los funcionarios (0 %) mencionó que se haya ejecutado presupuesto de forma regular en el periodo 2015. Estos resultados indican que la ejecución presupuestal para la Ley en estudio es casi nula en esta entidad.

Similares resultados encontró Quispe (2014), quien en su estudio realizado en Lima indica que no existe presupuesto adecuado para la aplicación de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa de manufacturas de metalmecánica QHSE.

En tal sentido es necesario mencionar que según las estadísticas suministradas por EsSalud, a nivel nacional entre las principales actividades económicas en donde ocurrieron accidentes se encuentran la Industria Manufacturera (30%), Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (17%), Pesca (12%), Salud (10%), Construcción Civil (10%), Minería (7.8%), Comercio (6.2%), Agricultura (6.0%), Electricidad (1.2%); esto llama la atención dado que muchas de estas empresas no cuentan con sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo y menos presupuesto para tal fin (OIT, 2007).

Al contrario Cárdenas (2011), indica en su estudio sobre Evaluación y Análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en

empresas de construcción en Colombia, que de las empresas consultadas el 100% manifestó tener un programa de Salud Ocupacional. Este programa el 50% corresponde a programas para la empresa. El 30% de las empresas tienen programas solamente para obras y el 20% de las empresas presentan programas tanto para la empresa como para las obras. Así mismo se consultó si tienen presupuesto asignado específicamente al programa de salud ocupacional. El 85% de las empresas manifestó tener un presupuesto. El 25% tiene presupuesto para la empresa, 40% tiene un presupuesto solamente para obra y el 20% tiene presupuesto asignado para la empresa y para obra.

Los resultados anteriores demuestran que en otros países de Latinoamérica como Colombia ya se está implementando la Ley de seguridad y salud para el trabajador, lo que explica una mejor política para la población económicamente activa, y consecuentemente para el incremento de PBI , que a su vez se traduce en mejora de la calidad de vida del lugar, es cierto que en el sector construcción se aplica mayormente la seguridad en el trabajo dado que existen estándares internacionales que así lo establecen antes de la aprobación de los proyectos de inversión.

En nuestro país la falta de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) no permite el esfuerzo conjunto de todos los sectores económicos del país, impulsándolos a actuar en forma independiente, imposibilitando así el desarrollo de acciones coordinadas entre los diferentes organismos del Estado.” “Se hace necesaria la aplicación de Ley general en materia de SST, que sirva de marco normativo básico para el desarrollo de reglamentaciones específicas en cada sector.” (OIT, 2007).

Es necesario mencionar que en el sector empresarial de los países andinos, en términos generales, se evidencia un creciente reconocimiento

de la importancia de la SST como consecuencia de las exigencias de la competitividad global, que plantean el cumplimiento de estándares internacionales precisamente en la gestión de la SST, especialmente en las grandes empresas y en aquellas que dedican parte o la totalidad de su producción a la exportación. De otra parte, un aspecto a considerar es que en el marco de los procesos de globalización en la región andina existen empresas con capital trasnacional que por el tipo de política y de gestión de la SST que se practica en la casa matriz desarrollan los mismos estándares de condiciones de trabajo en sus sucursales establecidas en los países andinos. Asimismo, las empresas nacionales que realizan contratos para firmas extranjeras suelen recibir estándares en materia de SST de obligatorio cumplimiento, que contribuyen a impulsar un aprendizaje local en esas materias (OIT, 2007).

Los resultados de nuestro estudio más las investigaciones revisadas en la presente discusión demuestran que existen presupuestos insuficientes para la ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, tanto en las instituciones públicas y privadas; sin embargo existen empresas que si consideran presupuestos regulares o través de proyectos de inversión pública sobre todo en construcción con la finalidad de establecer procesos de seguridad y salud en el trabajo.

Es necesario que las instituciones o empresas consideren en su presupuesto un rubro importante para cuidar a sus trabajadores considerando que en el Principio I de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo se establece que *“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores”*. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos,

diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

Se ha podido revisar algunos documentos en donde existen datos referentes a financiamientos para salud y seguridad en el trabajo en el país; tal es así que en el año 2013 existe un documento de plan anual de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio y Minas de nuestro país, en donde se consigna un presupuesto de s/. 373 560. 00 soles para implementar acciones de salud ocupacional enmarcados en capacitación, elaboración de manuales, afiches, confección de mapas de riesgo, exámenes ocupacionales, etc. Así mismo en el año 2015 el Ministerio de Economía y Finanzas elaboró su plan anual de seguridad y salud en el trabajo considerando diferentes líneas diseños de sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, prevención y control de riesgos de accidentes e incidentes entre otros fijando presupuestos para ese sector.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta entidad recibió en el año 2015 una asignación presupuestal de 285.90 millones de soles para el sector trabajo, cuyo titular del pliego en ese entonces era el señor Fredy Otárola Peñaranda. Además el titular que dicha asignación tuvo como objetivo seguir fomentando un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación, así como promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento que permitan lograr la inserción laboral y autoempleo, especialmente de los grupos vulnerables de la población. Para ello se programó entre unas de sus metas: el Plan Nacional en materia de Seguridad Social y continuar con la implementación progresiva de los registros de trabajadores, obras y organizaciones sindicales en el sector de construcción civil, entre otras importantes metas.

En el caso de la región Amazonas, no se ha podido recoger datos específicos sobre el financiamiento de la implementación de la ley y seguridad en el trabajo por parte del gobierno regional, tal como lo mencionaron los funcionarios que participaron en este estudio, ellos no tenían referencias sobre financiamiento y gasto en este rubro, pero muchos de ellos indicaron que en los proyectos de infraestructura que se ejecutan en la región existen financiamientos para cuidar la salud y seguridad del trabajador y constituir puesto que la ley así lo exige, por tanto son los únicos espacios donde se ejecuta presupuesto en esta materia.

En la tabla 06 se observa que el 42,3 % (33) de los funcionarios encuestados presenta una actitud poco interesada hacia la implementación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, el 20.5 % (16) una actitud indiferente; sin embargo un 29.5 % (23) está interesado en su aplicación; estos resultados indican que la mayoría de funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas tienen una actitud muy indiferente para implementar la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Considerando que según Sherif (1965), las actitudes son las posiciones que la persona adopta y aprueba respecto a objetos, asuntos controvertidos, personas, grupos o instituciones. Se puede citar a Martínez y Hernández (2005), quienes hicieron un estudio en México sobre la necesidad de legislación en el trabajo, ellos evidencian que el estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia sobre todo en la última década; y más aún que a los encargados y funcionarios de las instituciones no les parece interesar la seguridad del trabajador, por verlo como un gasto adicional. La producción mantiene una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes, así mismo las malas condiciones guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores (OIT, 2007).

En el Perú existen dos competencias generales de ámbito nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, la del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud. Adicionalmente, en mérito a leyes sectoriales, el Ministerio de Energía y Minas es el competente en esta materia para los sectores de minería, electricidad y petróleo. A partir de marzo del 2004 en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se constituyó la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que depende de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao. Este es un órgano especializado que supervisa el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo como medio de prevención de riesgos ocupacionales, sin embargo parece no haber una preocupación real por parte de los encargados para hacer efectiva tales políticas (OIT, 2007).

Los resultados y la discusión de estos resultados ponen de manifiesto que los funcionarios del gobierno regional tienen una actitud indiferente respecto a la aplicación de la ley, ello podría explicar porque la seguridad y salud en el trabajo está en malas condiciones; usualmente, por lo visto en algunos sectores, son los propios funcionarios y directivos quienes exponen a los trabajadores donde hay más riesgo de problemas de salud. La situación de poco interés e indiferencia de los funcionarios respecto a la implementación de la ley podría deberse a la sobrecarga laboral, el deficiente presupuesto, la situación de inestabilidad económica en el país, y porque no decirlo de intereses personales para el uso inadecuado del dinero destinado a seguridad y salud; más aun considerando que en el principio de responsabilidad considerado en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley N° 29783), se establece que *“el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”*; esto demuestra una situación de incumplimiento de la ley en estudio.

En la tabla 07 se observa la relación entre el nivel de conocimientos y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios encuestados. Al respecto las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ($\chi^2 = 30.34$, $gl = 12$, $p = 0.002 < 0.05$; $r = 0.306$ $p = 0.006 < 0.05$; $\rho = 0.320$ $p = 0.004 < 0.05$) muestran que existe una relación significativa entre las variables, lo que indica que el nivel de conocimiento deficiente sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo limita el nivel de aplicación de dicha ley por parte de los funcionarios en el gobierno regional; por tanto se evidencia que los conocimientos deficientes sobre la ley limitan su implementación.

Según Terán (2012) toda empresa debe contar con un sistema de información y capacitación en seguridad y salud ocupacional tanto a funcionarios como el personal, que permita mejorar el control de la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores con la participación activa de los mismos; logrando un mayor respaldo para la empresa y contribuyendo a un mejor desempeño y mayores beneficios (Terán, 2012).

Al respecto Romero (2013) en su tesis titulada. “Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A.” realizada en Guayaquil, encontró que dicha empresa no cuenta con una estructura definida de la seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a la Categorización de los Riesgos por sectores y actividades productivas la empresa, está en el nivel de Alto Riesgo, con puntuación de 7, esto debido al poco conocimiento que tienen sobre la importancia de la salud ocupacional tanto los directivos como los funcionarios, estos datos nos demuestran que el limitado o deficiente conocimiento de la ley limita la aplicación e implementación de la ley.

Cabe mencionar que la práctica más frecuente en las empresas constructoras son capacitaciones y charlas a los jefes y obreros, ello les permite tener mejor control sobre la seguridad y salud en el trabajo. Estas charlas son ofrecidas por las ARP, agremiaciones y entidades educativas contratadas por las mismas empresas constructoras. Es necesario conocer que las actividades educativas e informativas realmente tienen impacto en la seguridad en el trabajo para desarrollarlas de forma coherente con las actividades de los trabajadores (Cárdenas, 2011).

En Perú suele ocurrir que en los convenios colectivos se incorporan las normas vigentes a nivel nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, como los aspectos formativos a funcionarios y trabajadores. No obstante, tales convenios colectivos son cuantitativamente escasos, no desarrollándose una verdadera negociación colectiva en dicha materia que mejore y desarrolle el contenido de las normas. La inclusión de requisitos sobre de seguridad y salud en el trabajo en los acuerdos o contratos colectivos no está reglamentada siendo solo parte de dichos contratos (OIT, 2007).

Según la OIT es importante fomentar y auspiciar investigaciones multidisciplinarias en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), mediante la asignación de fondos, la organización de concursos, la edición de estudios; así mismo la formación, especialización y actualización de recursos humanos (mediante becas, convenios, auspicios de eventos, seminarios). También es importante auspiciar actividades de debate de la SST por sectores y de problemas nacionales prioritarios. Fomentar la recopilación y tratamiento de información sobre riesgos y condiciones de trabajo de manera integrada entre las instituciones. Articular de manera cuatripartita la organización de campañas de sensibilización en SST por lo menos tres veces al año, además de la semana de SST. Esforzarse para que el

monitoreo del cumplimiento de los convenios de OIT por el país y su evaluación pueda ser divulgado (OIT, 2007).

De la discusión realizada se puede afirmar que un deficiente conocimiento sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios limita la aplicación de dicha ley; como se sabe los conocimientos son importantes para implementar procesos de mejora para distintas situaciones, aunque no siempre los que conocen pueden aplicar la ley; es necesario conocer la ley para aplicarla e implementarla, de tal manera que adicional a los conocimientos se requiere de la actitud para para aplicar una ley.

Resulta alarmante que los funcionarios de un gobierno regional no conozcan sobre la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y esto más aun esté relacionado a un nivel deficiente de la aplicación de dicha ley, sería importante que se tomen decisiones urgentes en el gobierno regional de Amazonas a fin de tomar cartas en el asunto, dado que la ley en esta materia, *en su principio de información y capacitación* establece que *“Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”*.

En la tabla 08 se observa los resultados de la relación entre el factor económico (ejecución presupuestal) y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios. Al respecto la prueba estadística aplicadas al estudio ($X^2 = 78.00$, $gl = 4$, $p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.874$ $p = 0.000 < 0.05$; $\rho = 0.740$ $p = 0.000 < 0.05$) muestran que existe una relación significativa entre las variables, lo que indica que la insuficiente asignación presupuestal limita la aplicación de la ley en estudio en el gobierno regional de Amazonas.

Al respecto Cárdenas (2011) indica que un promedio de 50% de empresas en Latinoamérica no tiene ningún tipo de certificación de sistemas de gestión, y no consideran presupuestos regulares para el cuidado de la salud del trabajador. Así mismo, el 50% de las empresas encuestadas están certificadas bajo la norma ISO 9001, lo que indica que establecen presupuestos y estrategias dirigidas a la seguridad y salud del trabajador. Varias de las empresas con certificación en sistemas de gestión de calidad están en proceso de implementación de sistemas integrados de gestión.

En ese sentido es necesario mencionar que el derecho a la salud en el trabajo es un derecho humano fundamental, en la medida que se encuentra reconocido en los Tratados internacionales sobre la materia. En el desarrollo de los derechos humanos a nivel internacional se ha consolidado la concepción que los vincula directamente con la dignidad humana; y la protección de la salud es parte de una humana digna (OIT, 2007).

Al respecto Cárdenas (2011) encontró resultados diferentes en Bogotá, evidenciado que el 95% de las empresas en el momento de la negociación y firma de contrato con los contratistas, incluyen numerales de cumplimiento de presupuestos para las actividades de prevención y seguridad en el trabajo que deben asumir de acuerdo a los requerimientos de la empresa, por tanto se exige que se aborde la seguridad y salud del trabajador.

En el caso del Perú, la actual Constitución no establece ningún artículo específico sobre seguridad y salud en el trabajo, a diferencia de la Constitución Política de 1979 que consagraba, en su artículo 47, “la responsabilidad del Estado de dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permita prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores”. Sin embargo, en la

regulación legislativa constitucional sí existen normas expresas, que hacen referencia a los artículos 7 y 9 de la Constitución, sobre el derecho a la protección de la salud y la responsabilidad del Estado para determinar una política nacional de salud; sin embargo no se han establecido presupuestos regulares para la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo a nivel de las instituciones del estado (OIT, 2007).

De acuerdo a la opinión de las empresas consultadas sobre materia de seguridad y salud en el trabajo, se evidenció que las empresas constructoras realizan implementación del trabajo seguro, destinado recursos importantes para ello. Los mayores beneficios que se puede ver en las empresas constructoras son una mayor cultura de seguridad de los trabajadores y una disminución de la accidentalidad y severidad en las actividades de trabajo. También se identificaron beneficios como aumento de la productividad, personal capacitado en trabajo y utilización adecuada de elementos de protección personal (Cárdenas, 2011).

Como se puede ver en el análisis realizado, los presupuestos insuficientes limitan la implementación de la ley de seguridad y salud para el trabajador, en el caso del Gobierno Regional de Amazonas solo se destinan presupuestos en proyectos de inversión relacionados a la construcción, y no en las demás áreas laborales, y menos aún se ha programado y/o ejecutado presupuestos de forma regular; lo que constituye un problema social y legal considerando que ley en esta materia establece en su principio de responsabilidad que *el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.* Asimismo el principio de protección de la mencionada ley, también establece que *“los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los*

empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua”.

Es necesario mencionar que el 17 de julio 2014 se instala el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Amazonas al amparo de la Ley N° 29783 y su Reglamento y con *Ordenanza Regional N° 342 - Gobierno Regional Amazonas* de fecha 22 de enero del 2014, se crea el Comité Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Amazonas, cuyo objetivo es fomentar el diálogo participativo entre los sectores involucrados en la problemática regional. Así mismo promueve la coordinación de la formulación y aplicación de las políticas de trabajo, empleo y promoción de la micro y pequeñas empresas entre otras cosas; sin embargo ambos colegiados no cuentan con ninguna asignación presupuestal a la fecha.

Por tanto urge tomar las decisiones y acciones correspondientes desde la Gobernación del Gobierno Regional de Amazonas y de la Presidencia del Consejo Regional de Amazonas, a fin de asegurar un empleo digno para los trabajadores e iniciar la implementación de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normativa vigente; desde el derecho se entiende que hay múltiples factores que limitan la implementación de la ley, sin embargo se debe trabajar en ello en conjunto con las empresas, los empleadores, los gremios de los trabajadores, los trabajadores y el propio Estado a fin de proveer mejores condiciones de trabajo y de vida; lo que repercutirá en la mejora de la producción de bienes y servicios.

En la tabla 09 se observan los resultados de la relación entre el factor actitudinal hacia la ley y el nivel de aplicación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo por parte de los encuestados, al respecto las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ($X^2 = 33.118$, $gl = 16$, $p = 0.007 < 0.05$; $r = 0.263$ $p = 0.000 < 0.05$; $\rho = 0.228$ $p = 0.000 < 0.05$) demuestran que existe una relación significativa entre las variables, lo que indica que una actitud indiferente por parte de los funcionarios encuestados limita la aplicación de

la Ley de seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional de Amazonas.

Por otra parte Pérez (2013) obtuvo en sus investigaciones realizadas en México que la presencia de un comité de seguridad dentro de las empresas constructoras se refleja en un 25%, ello expresa el real interés que tienen los funcionarios para abordar los problemas de salud y seguridad de sus trabajadores; mientras que en la mayoría de empresas no se encuentra conformado (75%), siendo un resultado significativo el cual demuestra la falta de interés por parte de los gerentes de las constructora en velar por el bienestar de los colaboradores.

Por otra parte en Bogotá Colombia, respecto a la disposición e interés de las empresas de contar con personal especializado en salud ocupacional y que aborde las intervenciones con los trabajadores; los datos evidencian que en el 65% de las empresas el responsable del área tiene una contratación de planta a término indefinido con la empresa. Generalmente este es el coordinador del área. Un 30% de las empresas tienen vinculación por prestación de servicios y el 5% de las empresas no tienen responsable de salud ocupacional. De estos datos se desprende que los funcionarios de las empresas en su mayor parte se interesan en los problemas relacionados con la salud ocupacional (Cárdenas, 2011).

Por otra parte Pérez (2013) en una investigación realizada en México, el 37% de los encuestados mencionan que sí cuentan con un encargado que vela por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene laboral dentro de la empresa, mientras que el 63% indica que no existe persona asignada específicamente a esta actividad, lo que refleja el poco interés que tienen las empresas para velar por la seguridad y salud en el trabajo. Se identifica en estos resultados la falta de supervisión y control sobre

seguridad e higiene que existe actualmente en las empresas constructoras de Quetzaltenango.

De igual forma Benach (1999) en su estudio realizado en España; en su investigación en busca de soluciones para reducir los accidentes de trabajo en España, se indica que la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 y su posterior desarrollo legislativo han abierto una nueva era en el campo de la salud laboral en España. Se concluye que la puesta en práctica de las medidas anteriores deberá fundamentarse en tres requisitos clave: evaluar las acciones e intervenciones rindiendo cuenta de las mismas, aumentar el número de recursos económicos y humanos que permitan realizar esas tareas y, sobre todo, no convertir la prevención en un problema puramente individual, un asunto propio puramente de «técnicos» o una acción burocratizada.

Es importante anotar que las organizaciones sindicales constituyen no sólo un actor necesario e imprescindible para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino que diversos estudios informan que una creciente y mayor participación sindical en esta materia va pareja con una mayor capacidad institucional en las empresas para gestionar la prevención (OIT, 2007).

Cabe mencionar que el Perú la Sociedad Nacional de Industrias - Centro de Desarrollo Industrial (CDI) siendo el gremio que agrupa en el país al sector de la manufactura. En los últimos tres años, informaron un creciente interés de sus afiliados en que el CDI les brinde cursos de SST orientados a atender sus necesidades específicas, en particular sobre seguridad industrial, higiene industrial, sistemas de gestión en SST y sobre la legislación aplicada en los sistemas de gestión en SST. En el año 2004 la SST fue el tema más solicitado conjuntamente con los temas de calidad (OIT, 2007).

Si bien cierto que el interés y disposición de los empresarios y funcionarios es importante para implementar el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo; la Sociedad tiene como misión operar en el marco de la legislación vigente en el país, trabajar para contribuir con el desarrollo sostenible del país y apoyar al Estado en todo lo que se refiere a la promoción de la imagen del Perú como un país que cuenta con un amplio potencial en las áreas minera, hidrocarburífera y eléctrica (OIT, 2007).

Ahora bien, la seguridad industrial y la salud ocupacional son campos que gozan de la atención de diversos sectores de la sociedad, y se ha dado un gran paso al formalizar sus métodos y fines, así como su cuerpo teórico que es fruto del trabajo de profesionales de diversas especialidades en todo el mundo. Pero todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma sagacidad con que se ha desarrollado este campo en el siglo XX, para el siglo XXI (Arias, 2012).

Con los resultados de este estudio se ha demostrado que la actitud de los funcionarios de las instituciones y empresas es importante para aplicar la leyes referidas a seguridad y salud en el trabajo, en los trabajos consultados se ha podido ver que en aquellas entidades donde hubo interés por parte de los empleadores para implementar la ley se tuvieron avances significativos, y en aquellas entidades donde no se implementó se encontró funcionarios desinteresados en la aplicación de la ley.

Finalmente es necesario mencionar que si bien es cierto existen unidades ejecutoras del Gobierno Regional Amazonas, que han conformado sus comités de salud y seguridad en el trabajo como la Dirección Regional de Salud y algunas redes; sin embargo no han implementado acciones concretas puesto que los requerimientos de recursos para este fin no están siendo atendidos por parte del gobierno regional y nacional. Además no existe un adecuado reporte de

enfermedades, accidentes o incidentes laborales que perjudican al trabajador; tal es así que al acudir a las entidades que deberían tener esta información no se encuentran datos sobre los mismos; lo que significa que no se están registrando los datos.

Sorprende el hecho de que en nuestra región se hayan dado y se vienen dando accidentes laborales de importancia los cuales no están siendo registrados; por ejemplo *El diario ahora* publicó en su edición del viernes 23 de octubre del 2015 la muerte de un chofer de ambulancia del SAMU en un accidente de camioneta mientras realizan labores de atención en salud. Así mismo, el diario *El Clarín* también publica en su edición del día viernes 16 de octubre del 2015 la tragedia producida en el río nieva; en el cual dos profesores perdieron la vida mientras realizan un viaje de trabajo por río en el que la embarcación donde iban fue arrastrada por remolinos. Ninguno de estos accidentes se encuentra registrado como accidente laboral en la entidad competente, por tanto ni se han tomado acciones necesarias para proteger a los trabajadores.

El autor de la presente tesis está convencido de que a diario suceden accidentes laborales, enfermedades laborales e incidentes laborales que no se reportan; ello genera un subregistro de los problemas laborales al que están expuestos los trabajadores; pese a ser evidentes los problemas no se toman las medidas correctivas del caso. Es necesario reflexionar sobre la política de salud y seguridad en el trabajo en la región, así como los avances en la implementación de la ley, puesto que como se ha podido analizar a lo largo de esta tesis es poca o nula en la localidad, por tanto la salud y seguridad del trabajador se encuentran en un gran riesgo en nuestra región.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Luego del análisis de los datos bibliográficos y los datos estadísticos, sobre una adecuada gestión en los factores limitantes, se concluye que tiene una relación significativa en el Gobierno Regional de Amazonas. Los resultados de la investigación indican que la percepción sobre los reglamentos es considerada exitosa en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que el Gobierno Regional de Amazonas propone la reglamentación de alta calidad, con espíritu humanista, con base científica, crítica, creativa, responsable, solidaria, con misión integracionista.

SEGUNDA: Del mismo modo se concluye que la percepción que tienen las personas acerca de una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos es significativa en el Gobierno Regional de Amazonas. La preocupación por la calidad de la gestión cognitiva, puesta en la agenda, ha logrado un impacto importante en todas las personas que busca mejores niveles de calidad. En este sentido, uno de los factores limitantes que más afecta la consecución de estos niveles, es la gestión cognitiva, el cual tiene causas e implicaciones particulares que deben ser estudiadas casuísticamente ya que provocan cambios en las estructuras del conocimiento e impactan en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Regional de Amazonas.

TERCERA: Asimismo se concluye que una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos en el Gobierno Regional de Amazonas es significativa según género, edad y ocupación, dado que son aspectos muy importantes para garantizar la mayor calidad del proceso de gestión económicos y el compromiso de superar la reglamentación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Gobierno Regional de Amazonas.

CUARTA: Finalmente se concluye que una adecuada gestión en los factores limitantes como los actitudinales en el Gobierno Regional de Amazonas en relación a la reglamentación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es una relación positiva. Otro factor social es el actitudinal, ya que las personas cuenta con sólo lo mínimo necesario para cumplir su gestión en el Gobierno Regional de Amazonas; también la discriminación que parte de su vida rutinaria haciendo distinción por status social, amistades, personalidad, raza, etc.; determinando esta postergación y separación de grupos. Agregando a ello la reglamentación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Gobierno Regional de Amazonas.

RECOMENDACIONES

Al Gobierno Nacional

- Se debe promover el cumplimiento de la Ley en materia de seguridad y salud en el trabajo para ello se deben asignar los recursos necesarios para su cumplimiento

Al Gobierno Regional de Amazonas

- Se debe hacer un diagnóstico completo sobre la seguridad y salud en el trabajo a nivel de la región, con la finalidad de recoger la problemática real en esta materia.
- Se debe conformar los comites y consejos que exige la nueva Ley a fin de que se elabore un plan de trabajo regional para abordar de forma urgente este problema, y se pueda planificar acciones con asignación presupuestal el siguiente año.
- Se debe realizar campañas de información y sensibilización a funcionarios y trabajadores a fin de que tomen conciencia, se interesen e inicien la implementación de la Ley a nivel de sus dependencias.
- Se debe proveer los presupuestos necesarios para la implementación de la Ley materia de estudio.
- Establecer como política del gobierno regional a través de planes, proyectos y programas dirigidos a cuidar la seguridad y salud del trabajador.

A los gremios de trabajadores

- Informarse sobre sus deberes y derechos como trabajadores
- Fiscalizar el cumplimiento de Ley, y trabajar de manera conjunta para su implementación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **De libros**

Álvarez, L. (2011) *El trabajo a través de la historia*. Editorial Atenea 6ta edición. Buenos Aires. Argentina

Aguilera, R. 2011; *Teoría de los derechos humanos*; Lima: Editora jurídica Grijley.

Arévalo, J. 2005; *Derecho colectivo del trabajo*; Lima: Editorial Grijley

Arendt, H. 1993; *La condición humana*. España: Editorial Paidós, Barcelona.

Aristóteles 1988; *Política*. España: Editorial Gredos Madrid.

Avalos, O. y Pérez, A. 2008; *Régimen Laboral Público*; España: Editorial Grijley.

Bacacorzo, G. 1997; *Diccionario de la Administración Pública*, Tomo I, España: Editora Jurídica Grijley.

Bacacorzo, G. 1997; *Diccionario de la Administración Pública*, Tomo II, España: Editora Jurídica Grijley.

Bureau, V. 2010; *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*; España: Instituto de Tecnología y Formación, S.A.

Buttiglione, R. 1984. *El hombre y el trabajo: Reflexiones sobre la encíclica «Laborem Exercens»*. España. Ediciones Encuentro.

Canales, et al. 1994; *Metodología de la Investigación Científica: Manual para el desarrollo de personal de salud*; México: Editorial Limusa.

Cañada et al (2009). *Seguridad y salud en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. España. Pág. 181.

Dumont, L. 1982; *Homo aequalis*. Madrid: Editorial Taurus.

Ezaine, A. 2010; *Diccionario jurídico- parte civil*, Lima: AFA editores importadores SA.

Fernández, C. 2002; *El derecho de las personas (en el umbral del siglo XXI)*; Lima: Ediciones jurídicas.

Gómez, F. 2009; *Derecho del Trabajo*; Lima: Editorial San Marcos EIRL.

Haro, J. 2008; *Derecho Laboral Publico Empleo Público o Servicio Civil*, Lima: Editorial San Marco.

Hernández, R. 2008; *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc. Graw Hill interamericana.

Huancahuari, S. 2011; *prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales*, 1ra edic. Lima: editora Grijley EIRL.

Lafargue, P. 1973; *El derecho a la pereza*, Madrid: Editorial Fundamentos.

Locke, J. 1990; *Segundo tratado del Gobierno Civil*. Madrid: Alianza Editorial.

- Martínez, P. 2008; *Epistemología y derecho: Lineamientos de la teoría epistemológica del derecho*, Lima: Editora jurídica Grijley.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. 2005. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 009-2005-TR. Lima, Perú.
- Myrdal, G. 1967. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Editorial Gredos, Madrid, 1967.
- Naredo, M. 1997. *Configuración y crisis del mito del trabajo. ¿Qué crisis? Ritos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Lima: Editorial Gakoa, Donosti.
- Neves, J. 2004; *Introducción al derecho laboral*; Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1992; *Introducción al Estudio del Trabajo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2007; *Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la subregión andina*; Ginebra: Programa Internacional Trabajo Seguro sobre Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Parra, M. 2003; *Conceptos básicos en Salud Laboral*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo de Chile.
- Sanabria. M. 1980; *Ética*. México: Editorial Porrúa, S.A.
- Sherif. J. 1965; *Escalas para medir actitudes*. España: Newcomb.

Supo, J. 2014; *Metodología de la investigación científica para investigación de la ciencia de la salud*. 2° edición. Lima: Editorial Moderna. Perú.

Thompson, E.P. 1995; *Costumbres en común*. Barcelona: Editorial Grijalbo.

Toyama, J. 2005; *Instituciones del derecho laboral*; Lima: Editorial Gaceta jurídica SA.

Varsi, Enrique. 2006; *Derecho Medico Peruano*, Lima: Editorial Grijley.

- **De tesis**

Cárdenas, P. 2011; *Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de construcción en Colombia*. Trabajo de investigación para optar el Título de Maestría en Ingeniería. Universidad de los Andes. Bogotá Colombia.

Del campo, T. 2014. *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*. Tesis para optar por el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hurtado, J. 2005; *El régimen jurídico de salud y seguridad en Venezuela. Estudio para optar el grado de especialista en derecho del trabajo*. Trabajo de investigación para optar el Título de abogado Universidad.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2009. Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e inmigración. Junta de Andalucía. España.

Posada, P. 2010; *Diseño y desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 para una empresa importadora, distribuidora y comercializadora de productos agroquímicos*. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil Ecuador.

Pérez, J. 2013; *Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango*. Tesis para el título de Administradora de Empresas. Universidad Rafael Landívar. México.

Quispe, M. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica*. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Romero, A. 2013; *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A.* Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister En Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Terán, I. 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 para

optar el Título de Ingeniera Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- **De revistas**

Arias, W. 2012); *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial*. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2012;13(3):45-52. Cuba.

Benach, J. et al. 1999; *De la legislación a la prevención: en busca de soluciones para reducir los accidentes de trabajo en España* en Revista de Archivo Prevención Riesgos Laborales 1999;2(2):69-75.

Canova, K. y Ayvar, C. 2013. *La sanción penal en la ley de seguridad y salud en el trabajo*. Escuela de Postgrado de Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Collado, S. 2008. *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 15, diciembre 2008. España.

Hernández, M. y Serrano, J. 2002; *Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo*. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98. Vol. VI, núm. 119 (108), 1 de agosto de 2002.

Martínez, S. y Hernández, A. 2005; *Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo*. Rev. Cubana Salud Pública 2005; 31 (4):338-44

Morán, G. 2008; *El derecho del trabajo y su vinculación con la seguridad e higiene ocupacional*. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 7, julio-diciembre de 2008, pp. 149-163. España.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2008; *Identificación de peligros y control de riesgos ocupacionales*, Revista vistaydesignpublishing. Lima.

Pérez de Ledesma, 1979; Revista Transición, Nº 10-11, julio, agosto de 1979, Madrid.

Pinilla, J. 2007; *La investigación en seguridad y salud en el trabajo*. En revista de Archivos Prevención de Riesgos Labor 2007; 10 (4): 169-170. España.

Pinnagoda, Ch. 1996; *Cambios globales y tendencias en la seguridad y salud en el trabajo en Rev. Esp. Salud Pública 1996: 70: 485-492 N.º 4 - Julio-Agosto 1996*. España.

Rodríguez, M. y Peláez, P. 2008; *Riesgos ocupacionales y accidentes laborales en trabajadores de distritos de la región Amazonas*. Rev. Enferm. Herediana. 2008; 1(2):87-92. Amazonas. Perú.

- **De páginas web**

Álvarez, J. *El trabajo a través de la historia*. Disponible en: www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm. Acceso el día 29 de julio. Hora: 6:45 am.

Centro Jurídico. *Factores que limitan la aplicación del derecho*. Disponible <http://centrojuridico.wikispaces.com/factores+que+limitan+la+aplicacion+del+derecho>. Acceso el día 12 de julio. Hora: 9:45 pm.

El Comercio. El Perú es el país que menos cumple las leyes en América Latina. Disponible en: <http://s3.elcomercio.pe.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/>. Acceso el día 09 de julio. Hora: 10:24 pm.

Má, C. *Impacto del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Laboral*. Disponible en <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/07/10/nuevo-reglamento-de-seguridad-y-salud-laboral>. Acceso el día 15 de julio. Hora: 8:32 am.

Mejía, C. *Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Bajada a las bases. Disponible en <http://www.sindicalistas.net/2011/09/ley-29783-de-salud-y-seguridad-en-el.html>. Acceso el día 14 de julio. Hora: 7:30 am.

Organización Mundial de la Salud. 2015. *Salud de los trabajadores*. Disponible en http://www.who.int/topics/occupational_health/es/. Acceso el día 21 de julio. Hora: 12:30 am.

Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad en el Trabajo*. Disponible en <http://www.oit.org.pe/templates/system/css/system.css>. Acceso el día 14 de julio. Hora: 7:00 am.

Premap. 2016. *Seguridad Laboral*. Disponible en <http://www.prevencionfremap.es/prevencion-trabajo.php>. Acceso el día 16 de julio. Hora: 9:00 am.

- **Legislación supranacional y nacional:**

- ✓ **Supranacional:**

1. Convenio 115 OIT sobre la protección contra las radiaciones.
2. Convenio 120 OIT sobre la higiene.

3. Convenio 139 OIT sobre el cáncer profesional.
4. Convenio 148 OIT sobre el medio ambiente de trabajo.
5. Convenio 155 OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.
6. Convenio 161 OIT sobre los servicios de salud en el trabajo.
7. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
8. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
9. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
10. Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.

✓ **Nacional:**

11. Constitución Política del Perú de 1993.
12. Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.
13. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
14. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
15. Ley N° 27902, Ley que modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
16. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
17. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
18. Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales.
19. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
20. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
21. Decreto Legislativo N° 295, Código Civil.
22. Decreto Legislativo N° 1057, Que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
23. Decreto Supremo N° 522, Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.
24. Decreto Supremo N° 005-90 PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

25. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento de la Ley del Contrato Administrativo de Servicio.
26. Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
27. Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
28. Decreto Supremo N° 002-2013-TR, Aprueban la Política Nacional de Seguridad Salud en el Trabajo.
29. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

✓ **Regional:**

30. Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Amazonas.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿De qué manera los factores limitantes tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera los factores limitantes como los cognitivos tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015? • ¿De qué manera los factores limitantes como los económicos tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015? • ¿De qué manera los factores limitantes como los actitudinales tienen relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera los factores limitantes tiene relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera los factores limitantes como los cognitivos tiene relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. • Determinar de qué manera los factores limitantes como los económicos tiene relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. • Determinar de qué manera los factores limitantes como los actitudinales tiene relación en la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. 	<p>HIPOTESIS GENERAL Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015.</p> <p>HIPOTESIS SECUNDARIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los cognitivos entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. • Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los económicos entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. • Desarrollando una adecuada gestión en los factores limitantes como los actitudinales entonces se relacionaría significativamente con la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en su reglamentación del gobierno regional de Amazonas, periodo 2015. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>FACTORES LIMITANTES</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivos • Económicos • Actitudinales • Seguridad en el trabajo • Salud en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas nacionales • Esferas de acción • Funciones • Estadísticas • Promoción • Enfermedades • Obligaciones • Tratamientos • Políticas nacionales • Sistema nacional de seguridad • Gestión de seguridad • Derechos y obligaciones • Información de accidentes • Inspecciones • Sistema nacional de trabajo • Gestión de salud • Derechos y obligaciones • Información de accidentes • Inspecciones 	<p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético deductivo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo, explicativo y correlacional de corte transversal.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Enfoque cuantitativo, observacional</p> <p>POBLACIÓN Constituida por 78 funcionarios del Gobierno Regional del Amazonas.</p> <p>MUESTRA No probabilístico, de 78 personas.</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionarios y registros de información.</p>

ANEXO N°02



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Escala de aplicación de la LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (HMMZ, 2015)

I. INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento tiene por objetivo recolectar información con la finalidad de identificar el nivel de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas en el periodo -2015; Por lo que se solicita su sinceridad en las respuestas a cada ítem. Agradezco por anticipado su colaboración.

II. DATOS GENERALES

- Edad.....
- Género: a) masculino b) femenino
- Procedencia:.....
- En que unidad ejecutora labora (marque con un aspa)
 - a) Sede Administrativa del Gobierno Regional
 - b) Gerencia Sub Regional de Bagua
 - c) Gerencia Sub Regional de Utcubamba
 - d) Gerencia Sub Regional de Condorcanqui
 - e) Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
 - f) Dirección Regional de Salud
 - g) Dirección Regional de Educación
 - h) Dirección Regional de Agricultura
 - i) Hospital Regional Virgen de Fátima
 - j) Hospital de Apoyo Bagua
 - k) Red de Salud Bagua
 - l) Red de Salud Utcubamba
 - m) Ugel Bagua
 - n) Ugel Utcubamba
 - o) Ugel Condorcanqui
 - p) Proamazonas

- Cuál es el cargo que ocupa (especifique)
.....
- Cuánto tiempo labora en el Gobierno Regional (especifique)
.....

III. INSTRUCCIONES:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con un aspa “X” las alternativas que crea conveniente. La información que se registra en este formato será usado estrictamente para fines de estudio.

Valores: Los parámetros para evaluar los ítems son los siguientes:

Siempre (5) casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)

ITEMS	Siempre (5)	casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Política nacional de seguridad y salud en el trabajo					
Se ha promovido desde su dependencia o el gobierno regional el reexamen periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
Se ha realizado un examen global o sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de la región.					
Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo					
Se ha promovido desde su instancia o el Gobierno Regional una reunión descentralizada del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Amazonas.					
Se ha solicitado asesoramiento técnico del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se ha promovido la vinculación del Consejo Nacional con el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y otras instituciones					
Se han conformado el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a norma					
El Consejo Regional ha elaborado el reglamento interno de funcionamiento y sus informes					

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo					
Se ha promovido desde su dependencia procesos de sistemas integrados de gestión de certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo a los empleadores					
Se ha realizado intervenciones a fin de que los empleadores implementen mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales					
Se ha realizado intervenciones a fin de que los empleadores implementen su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se ha brindado servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.					
Se ha promovido la revisión de la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador					
Se ha realizado talleres de difusión sobre los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben tener los empleadores					
El Gobierno Regional cuenta con los documentos necesarios sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se ha elegido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la institución.					
El Comité de Seguridad y Salud ha elaborado un programa anual de trabajo					
El Comité de Seguridad y Salud promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.					
Se han conformado Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo en las unidades ejecutoras de Gobierno Regional					
Se ha capacitado a los integrantes del comité en temas de seguridad y salud en el trabajo					
El proceso electoral de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha realizado de acuerdo al ley					
El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene sus actas actualizadas sobre las reuniones y acuerdos tomados.					
Se cumplen los acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo					
El presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ejerce representación activa					

Se ha cambiado periódicamente de acuerdo a ley a los miembros del comité.					
El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene reuniones periódicas.					
Se ha realizado una línea de base de evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo del empleador.					
Se ha realizado la planificación de acciones en base al diagnóstico obtenido en la línea de base					
Se ha realizado por lo menos una evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en su institución.					
Se han realizado acciones para mejorar a partir de la evaluación realizada.					
Derechos y obligaciones					
Se asigna los puestos de trabajo considerando los derechos de los trabajadoras en cuanto a periodos de gestación o lactancia					
Un inspector vigila constantemente el cumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo					
Se ha brindado al trabajador equipos de protección personal de acuerdo a sus medidas antropométricas					
El Gobierno Regional ha realizado los exámenes médicos comprendidos en la ley a los trabajadores					
Se ha garantizado que el trabajador cuente con información y competencias suficientes para desarrollar de manera segura y sana su labor					
Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales					
El Gobierno Regional está integrado al sistema de información y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales					
Se notifica los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.					
Se cuenta con los formularios necesarios para notificar los accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos.					
El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales sistematiza de forma oportuna la información					
Se ha realizado algún boletín o material para mostrar las estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales					

Inspección de trabajo en seguridad y salud en el trabajo					
Se ha tenido inspecciones en seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Regional					
La inspección del trabajo facilitó el trabajo del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se ha paralizado o prohibido de trabajos por riesgo grave e inminente después de una inspección					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 03

Instrumento de medición sobre FACTORES LIMITANTES

(Cognitivos, económicos y actitudinales)

(HMMZ, 2015)

I. INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento tiene por objetivo recolectar información con la finalidad de identificar factores cognitivos, económicos y actitudinales que estarían limitando la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento en el Gobierno Regional de Amazonas en el periodo - 2015; por lo tanto se solicita su sinceridad en las respuestas a cada ítem. Agradezco por anticipado su colaboración.

II. DATOS GENERALES

- Edad.....
- Género: a) masculino b) femenino
- Procedencia:.....
- En que unidad ejecutora labora (marque con un aspa)
 - a) Sede Administrativa del Gobierno Regional
 - b) Gerencia Sub Regional de Bagua
 - c) Gerencia Sub Regional de Utcubamba
 - d) Gerencia Sub Regional de Condorcanqui
 - e) Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
 - f) Dirección Regional de Salud
 - g) Dirección Regional de Educación
 - h) Dirección Regional de Agricultura
 - i) Hospital Regional Virgen de Fátima
 - j) Hospital de Apoyo Bagua
 - k) Red de Salud Bagua
 - l) Red de Salud Utcubamba
 - m) Ugel Bagua
 - n) Ugel Utcubamba
 - o) Ugel Condorcanqui
 - p) Proamazonas

- Cuál es el cargo que ocupa (especifique)
.....

- Cuánto tiempo labora en el Gobierno Regional (especifique)
.....

III. INSTRUCCIONES:

Lee con atención y conteste a las preguntas marcando con un aspa “X” las alternativas que crea conveniente. La información que se registra en este formato será usado estrictamente para fines de estudio.

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

PARTE 1

Cuestionario sobre conocimientos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 1. Es objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:**
 - a) Que el Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular y poner en práctica la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - b) Que el Estado debe reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - c) Prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo,
 - d) Reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.
 - e) Todas las anteriores

- 2. Son las esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (marque la incorrecta):**
 - a) Medidas para combatir los riesgos profesionales
 - b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo
 - c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria
 - d) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador
 - e) Medidas de incentivos al personal

- 3. El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:**
 - a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- b) Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Los Consejos Multisectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d) a y b son correctas
- e) a, b y c son correctas

Marque (V) o (F) según corresponda:

- 4. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo. (V) (F)
- 5. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es de naturaleza tripartita. (V) (F)
- 6. Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo preside el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (V) (F)
- 7. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como miembros a cuatro representantes de las centrales sindicales. (V) (F)

8. Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- c) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo
- d) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.
- e) Distribuir masivamente elementos de protección personal a los trabajadores de las instituciones

9. El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está presidido por:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
- b) Un representante de la Dirección Regional Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.

- d) Un representante de los gremios de empleadores de la región
- e) Un representante de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

10. Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marque la incorrecta.

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo,
- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales.
- d) Formar parte de comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo**
- e) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud.

Marque (V) o (F) según corresponda:

- 11. El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente. (V) (F)
- 12. Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa es un principio del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (V) (F)
- 13. La eliminación de los peligros y riesgos es una medida prioritaria de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (V) (F)
- 14. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es exclusivo y único a diferencia de otros sistemas de gestión de la organización que se integran. (V) (F)
- 15. El empleador no está obligado a adoptar medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (V) (F)

16. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años. (V) (F)
17. Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo. (V) (F)
18. En los centros de trabajo con 10 trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo. (V) (F)
19. Las empresas con menos de veinte trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento. (V) (F)
20. Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no es necesario realizar una línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. (V) (F)

21. El empleador:

- a) Ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable
- c) Debe estar en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- d) a y b son correctas
- e) a, b, c son correctas

22. Son obligaciones del empleador (marque la incorrecta):

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores.
- e) Reunirse con el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo de forma permanente

23. El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores. (V) (F)
24. El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo es asumido de modo alguno por los trabajadores, según sus posibilidades económicas. (V) (F)
25. El empleador practica exámenes médicos antes y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores. (V) (F)
26. El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar. (V) (F)
27. Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias, y derivarlo al consejo nacional de seguridad y salud. (V) (F)

28. Son obligaciones del trabajador:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) a y c son correctas
- e) a, b y c son correctas

29. El trabajador coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo. (V) (F)
30. El trabajador debe reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma mediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional. (V) (F)
- 31. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:**

- a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- b) Registro, notificación e investigación de enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- c) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- d) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- e) Registros de línea de base

32. Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Sus días de ausencia por problemas de salud
- d) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida
- e) Situación que ponga en riesgo la integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

33. Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso - Probable.
- b) Definitivo - Confirmado.
- c) Probable - Confirmado
- d) a y b son correctas
- e) a, b y c son correctas

34. Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre: (marque la incorrecta)

- a) El tratamiento de las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en el ámbito laboral

- b) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.
 - c) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.
 - d) Las definiciones utilizadas.
 - e) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.
- 35.** La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias. (V) (F)
- 36.** Los inspectores de trabajo no están facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente. (V) (F)
- 37.** Los inspectores de trabajo no están facultados para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos. (V) (F)
- 38.** Los inspectores de trabajo están facultados para iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. (V) (F)

Gracias por su colaboración...

PARTE 2

Ficha de recolección de datos sobre el factor económico

Ítems	Si	No	Monto	Partida
Existe presupuesto programado en el Gobierno Regional para la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Existe presupuesto programado en su dependencia para la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Se han ejecutado gastos según programación presupuestal en la implementación la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Se han ejecutado gastos con otros fondos en la implementación la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo				

PARTE 3

Test de actitud para funcionarios

En la siguiente escala que puntaje le daría a los siguientes aspectos

Ítems	Puntaje				
	1	2	3	4	5
Le parece importante la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo es positivo para el trabajador					
Cree Ud. que la Ley debe derogarse porque no se aplica					
Tuvo alguna iniciativa para mejorar la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo desde su dependencia					
Ha realizado incidencia para fomentar la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en las reuniones de coordinación que realiza					
Cree Ud. que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo debe aplicarse a la brevedad					

Gracias por su colaboración...

Anexo 04

Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

Instrumento 1

Escala sobre el nivel de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

ITEM	Experto			Media
	1	2	3	
01	16	16	17	16.3
02	17	17	17	17.0
03	16	17	17	16.7
04	16	17	17	16.7
05	17	16	17	16.7
06	17	18	16	17.0
07	16	15	15	15.3
08	17	17	16	16.7
09	17	18	18	17.7
10	17	16	17	16.7
subtotal	166	167	167	166.7
Total	66.4	66.8	66.8	66.7
Valoración	Válido Precisar	Válido Precisar	Válido Precisar	Válido Precisar

Instrumento 2

Instrumento sobre factores limitantes (cognitivos, económicos y actitudinales)

ITEM	Experto			Media
	1	2	3	
01	16	15	17	16.0
02	15	16	17	16.0
03	17	17	17	17.0
04	16	17	17	16.7
05	17	18	16	17.0
06	18	18	18	18.0
07	17	18	17	17.3
08	17	15	17	16.3
09	16	16	17	16.3
10	17	16	17	16.7
subtotal	166	166	170	167.3
Total	66.4	66.4	68	66.9
Valoración	Válido Precisar	Válido Precisar	Válido Precisar	Válido Precisar

Conclusión: De acuerdo a los puntajes obtenidos en el juicio de expertos considerados para los instrumentos se concluye lo siguiente:

- Todos los expertos coincidieron en emitir su juicio como “**Muy Buenos**” en los 10 indicadores de evaluación del instrumento.
- **Para el instrumento 1** se tienen los siguientes datos de validación:
 - Valoración cuantitativa: 66.9 (promedio de los 3 jueces expertos)
 - Valoración cualitativa: **Válido**, precisar
 - Opinión de aplicabilidad. Se puede aplicar cuidando el proceso de recolección de datos.
- **Para el instrumento 2** se tienen los siguientes datos de validación:
 - Valoración cuantitativa: 66.7 (promedio de los 3 jueces expertos)
 - Valoración cualitativa: **Válido**, precisar
 - Opinión de aplicabilidad. Se puede aplicar cuidando el proceso de recolección de datos.
- Todos los jueces expertos consideran como **VÁLIDO** los instrumentos de medición, sin embargo se deben precisar algunos aspectos del instrumento como el uso de términos más claros y la estructura.

LISTA DE EXPERTOS

1. Dr. Humberto Henríquez Franco, Doctor en Derecho (Docente en Pregrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo-UPAO)
2. Dr. Teódulo Jenaro Santos Cruz, Doctor en Derecho (Docente en Pre y Posgrado en la Universidad Nacional de Trujillo-UNT)
3. Dr. Víctor Hugo Chanduví Cornejo, Doctor en Derecho (Docente en Pre y Posgrado y Decano de la Escuela de Posgrado UPAO, docente en Pre y Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo)

Anexo 05

Análisis del juicio de expertos por prueba binomial

Instrumento 1

Escala sobre el nivel de aplicación de la LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición

ITEM	Experto*			Total
	1	2	3	
01	1	1	1	3
02	1	1	1	3
03	1	1	1	3
04	1	1	1	3
05	1	1	1	3
06	1	1	1	3
07	1	1	1	3
08	1	1	1	3
09	1	1	1	3
10	1	1	1	3

* Respuesta de los profesionales: 1 = válido, 0 = No válido

Decisión Estadística

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR ≤A	SIGNIFIC. ESTAD.
	Válido		No válido			
	N°	%	N°	%		
1	3	100%	0	0	0.015625	*
2	3	100%	0	0	0.015625	*
3	3	100%	0	0	0.015625	*
4	3	100%	0	0	0.015625	*
5	3	100%	0	0	0.015625	*
6	3	100%	0	0	0.015625	*
7	3	100%	0	0	0.015625	*
8	3	100%	0	0	0.015625	*
9	3	100%	0	0	0.015625	*
10	3	100%	0	0	0.015625	*
TOTAL	30	100%	0	0%	9.313225	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($P < 0.05$)

** : Altamente significativa ($P < 0.01$)

Interpretación:

El valor de validez obtenido por prueba binomial es de **9.313225** lo que significa que dicho valor supera al valor teórico (1.64) lo que indica que **el instrumento es válido**, en cuanto a los ítems el valor obtenido para cada ítems es de 0.015625, siendo este significativo ($P < 0.05$), lo que indica que cada ítems específicamente es válido.

Instrumento 2

Instrumento sobre FACTORES LIMITANTES (cognitivos, económicos y actitudinales)

Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición

ITEM	Experto*			Total
	1	2	3	
01	1	1	1	3
02	1	1	1	3
03	1	1	1	3
04	1	1	1	3
05	1	1	1	3
06	1	1	1	3
07	1	1	1	3
08	1	1	1	3
09	1	1	1	3
10	1	1	1	3

* Respuesta de los profesionales: 1 = válido, 0 = No válido

Decisión Estadística

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR ≤A	SIGNIFIC. ESTAD.
	Válido		No válido			
	N°	%	N°	%		
1	3	100%	0	0	0.015625	*
2	3	100%	0	0	0.015625	*
3	3	100%	0	0	0.015625	*
4	3	100%	0	0	0.015625	*
5	3	100%	0	0	0.015625	*
6	3	100%	0	0	0.015625	*
7	3	100%	0	0	0.015625	*
8	3	100%	0	0	0.015625	*
9	3	100%	0	0	0.015625	*
10	3	100%	0	0	0.015625	*
TOTAL	30	100%	0	0%	9.313225	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($P < 0.05$)

** : Altamente significativa ($P < 0.01$)

Interpretación:

El valor de validez obtenido por prueba binomial es de **9.313225** lo que significa que dicho valor supera al valor teórico (1.64) lo que indica que **el instrumento es válido**, en cuanto a los ítems específico el valor obtenido para cada ítems es de 0.015625, siendo este significativo ($P < 0.05$), lo que indica que cada ítems específicamente es válido.

Anexo 06: Operacionalización de variables

Variable 1	Definición Operacional	Dimensión	Sub-dimensión	Indicadores	Ítem	Categoría	Escala
FACTORES LIMITANTES	Se refieren a los factores referentes a los conocimientos, económicos y actitudinales que estarían limitando la aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo y que será medido mediante un cuestionario y una ficha de recolección de datos	Cognitivos	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a los conocimientos concretos sobre la política descrita en la ley	4	- Muy bueno - Bueno - Regular - Deficiente - Muy deficiente	Ordinal
			Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a los conocimientos referentes al sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo	9		
			Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a los conocimientos sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	31		
			Derechos y obligaciones	Se refiere a los conocimientos sobre los derechos obligaciones referentes a la seguridad y salud en el trabajo	32		
			Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Se refiere al nivel de conocimientos sobre el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	14		
			Inspección de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a los conocimientos sobre los procesos de inspección en seguridad y salud en el trabajo	9		
			Disposiciones complementarias	Se refiere al conocimiento sobre aspectos relacionados con dichas disposiciones	10		
		Económico	Programación y ejecución de presupuestos en procesos sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo	Es la programación de presupuesto adecuado que se han realizado con la finalidad de implementar la ley de seguridad y salud en el trabajo en la dependencia donde labora el funcionario	2	- Regularmente - Solo en proyectos	
				Es la ejecución de gastos según programación presupuestal en la implementación la ley de seguridad y salud en el trabajo en la dependencia donde labora el funcionario	2	- No se ha ejecutado	
		Actitudinal	Percepción sobre la importancia de la ley	Es el tipo de percepción sobre la ley que tiene el funcionario	3	- Positivo - Indiferente - Negativo	
			Iniciativa e incidencia en la implementación de la ley	Se refiere a la iniciativa e incidencia de la funcionario para la implementación de la ley	3		

Variable 2	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala
LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Es el nivel de aplicación o puesta en práctica de la ley de seguridad y salud en el trabajo y que será medido mediante un test de aplicación de dicha ley	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a procesos que reflejen la aplicación de la política descrita en la ley	4	- Muy buena - Buena - Regular - Deficiente - Muy deficiente	Ordinal
		Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a la implementación para la integración al sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo	9		
		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	31		
		Derechos y obligaciones	Se refiere al uso de derecho y cumplimiento de obligaciones referentes a la seguridad y salud en el trabajo	32		
		Información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Se refiere al nivel de implementación del sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	14		
		Inspección de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	Se refiere a la praxis de procesos de inspección en seguridad y salud en el trabajo	9		
		Disposiciones complementarias	Se refiere a la aplicación de las disposiciones complementarias de la ley	10		