



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA APLICACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LA LEY DE
SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN LA
AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES 2022**

PRESENTADO POR:

BACH. MARCIAL HERACIO COLMENARES HILASACA

ASESOR:

Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) / Trabajo académico (___), titulado:

LA APLICACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN LA AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES 2022

Presentado por el(la):

BACH. MARCIAL HERACIO COLMENARES HILASACA

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) de ABOGADO asesorado por el/la Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI como asesor con Resolución de Decanato N°01163-2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. MARCIAL HERACIO COLMENARES HILASACA	LA APLICACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN LA AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES 2022	23%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 23%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 21 de FEBRERO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	x
CAPITULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2 Definición del problema	13
1.2.1 Interrogantes del problema.....	13
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivo Especifico.....	13
1.4 Justificación y Limitaciones	14
1.4.1 Justificación teórica	14
1.4.2 Justificación practica.....	14
1.4.3 Justificación metodológica.....	15
1.5 Variables	15
1.5.1 Variable independiente	15
1.5.2 Variable dependiente.....	16
1.6 Hipótesis	18
1.6.1 Hipótesis General.....	18
1.6.2 Hipótesis Especificas	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes.....	19
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	20
2.2 Bases teóricas.....	21

2.3 Marco conceptual.....	25
2.3.1 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	29
2.3.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	37
2.3.3 Marco Jurídico Peruano	52
CAPÍTULO III METODOLOGIA	62
3.1 Tipo de la investigación.....	62
3.2 Diseño de la investigación	63
3.3 Población de la investigación	63
3.4 Muestra de la investigación	63
3.5 Técnicas e Instrumentos de la investigación	64
3.5.1 Técnicas	64
3.5.2 Instrumentos.....	64
3.6 Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos	64
CAPÍTULO IV RESULTADOS	65
4.1 Presentación de resultados por variables	65
4.2 Contrastación de hipótesis	66
4.3 Resultados Documentales	67
4.4 Resultados obtenidos de la entrevista	68
4.5 Discusión de Resultados	68
CAPÍTULO V	70
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones.....	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	75
Anexo 1.- Matriz de consistencia	75
Anexo 2.- Cuadro de operacionalización de variables	76
Anexo 3.- Fichas de observación.....	77
Anexo 4.- Entrevista.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sistematización de variables.....	17
Tabla 2 Marco Normativo Peruano	58

RESUMEN

El presente trabajo, redacta la problemática correspondiente al analizar la aplicación y efectividad de la Ley de seguridad y salud del trabajo en la autoridad autónoma de majes 2022.

Lo dividimos en 3 tipos de interrogantes, las cuales son principales y secundarias que vienen de la mano con los objetivos que se fueron desarrollando en medida del desglose de cada uno siguientes capítulos:

Capítulo 1: El cual corresponde al Problema de investigación a que fue dividido en descripción de la realidad problemática, definición del problema, problema general específicos, objetivos generales específicos y los tipos de justificación. antecedentes, bases teóricas, marco operacionalización de variables. y hipótesis.

Capítulo 2: Desglosando el Marco Teórico dividido en antecedentes, bases teóricas, marco conceptual.

Capítulo 3 Denominado Marco Metodológico donde se encuentra todo lo relacionado a la metodología aplicada en la investigación.

Capítulo 4: Se desarrollará los Resultados y Discusión por parte de objetivos y variables correspondiente a la recolección de datos realizada a la población que fue trabajada en la presente investigación.

Para finalizar en el apartado de conclusiones y recomendaciones de la presente investigación donde se expresó la relevancia con el desarrollo de cada uno de los capítulos y culminando con los anexos correspondientes.

Palabras Clave: Aplicación; Efectividad; Ley; Seguridad y Salud, Trabajo.

ABSTRACT

This work writes the corresponding problem when analyzing the application and effectiveness of the Occupational Health and Safety Law in the Autonomous Authority of Majes 2022.

We divide it into 3 types of questions, which are main and secondary that come hand in hand with the objectives that were developed as the breakdown of each following chapters:

Chapter 1: Which corresponds to the research problem that was divided into description of the problematic reality, definition of the problem, specific general problem, specific general objectives and types of justification. background, theoretical bases, operationalization framework of variables. and hypotheses.

Chapter 2: Breaking down the Theoretical Framework divided into background, theoretical bases, conceptual framework.

Chapter 3 Called Methodological Framework where everything related to the methodology applied in the research is found.

Chapter 4: The Results and Discussion will be developed by objectives and variables corresponding to the data collection carried out on the population that was worked on in this research.

To conclude in the section of conclusions and recommendations of this research where the relevance was expressed with the development of each of the chapters and culminating with the corresponding annexes.

Keywords: Application; Effectiveness; Law; Safety and Health, Work.

INTRODUCCION

La presente investigación es de gran aporte para el ámbito jurídico del derecho laboral, ya que brinda un aporte teórico a la aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en la Autoridad Autónoma de Majes, la misma que a su vez por su aplicación y efectividad merece ser estudiada ya que amerita ser estudiada desde un enfoque metodológico, que debe ser aplicado a los alcances de dicha Ley en base a un correcto análisis que nos dará solución a nuestra problemática planteada.

Teniendo en cuenta que el propósito de la investigación es determinar si se aplica la ley y si es de manera efectiva en base a la seguridad y salud en el centro laboral de carácter público, actos que fueron encontrados referente a los instrumentos y técnicas de investigación que fueron aplicadas para poder delimitar los objetivos presentados que vienen de la mano con nuestras variables y la hipótesis plasmada.

Se menciona que además de los objetivos y preguntas de una investigación, es necesario justificar el estudio dando a conocer sus razones. En la actualidad, las investigaciones son útiles por una variedad de razones: pueden resolver un problema social, desarrollar una nueva teoría o generar preguntas de investigación que algunos consideran relevantes para la investigación.

Cada investigación es fácil de llevar a cabo, como en el presente trabajo, lo que nos permitirá encontrar soluciones o propuestas para determinar el resultado de que si la aplicación y efectividad de la de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo de la autoridad de majes tiene una alta aplicación efectividad y como es la Ley en la actualidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Ley 29783 que fue publicada en agosto del 2011, con finalidad difundir y aumentar la cultura de prevención de riesgos que suceden el ámbito laboral, su importancia radica en frenar los riesgos que se presentan en las relaciones laborales que están dentro del territorio peruano, cuya finalidad de garantizar el velado de la integridad de los trabajadores de un ambiente laboral.

En la investigación de Araujo (2018), que cual concluye que las leyes no consiguen garantizar los derechos fundamentales en las relaciones del trabajador. En el trabajo de Garnelo (2017), concluyendo que la normativa que regula la seguridad y salud en el trabajo, que presento como objetivo velar por la vida y la salud de un grupo de trabajadores, así mismo, con todos los esfuerzos que pueden existir para poder lograr la optimización de la defensa de diferentes trabajadores que se encuentran divididos por disciplinas de seguridad y salud ocupacional, mencionado que el Perú no puede estar irresponsable a esta realidad

Cutipa y Justo (2017) en su investigación, mediante la cual desea conocer a través de una línea de base, la situación del lugar investigado, el mismo que concluye que la mayoría de los encuestados del Hospital Geriátrico de Arequipa, donde se indica que no

tienen conocimiento de la ley investigada, la gran mayoría considera que las actividades que se encuentran programadas en la SST, no guardan ninguna relación con la finalidad de que el fin planteado, indicando que es mas en el nosocomio no se encuentra ninguna implementación de programas de SST.

De los párrafos anteriores nace la problemática donde las empresas que vienen ejerciendo y velando por la ejecución de esta ley, en la cual una gran cantidad de empresas han limitado ciertos aspectos por esta norma, sin que se llegue a cumplir las formas para poder obtener una implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el ambiente laboral, ya que en este se estipula que la ley decreta que las empresas privadas y públicas no deben tener ninguna distinción al régimen laboral al cual pertenezcan. Para este problema que es originado por la mayoría de empresas en el Perú. Hasta la actualidad pasaron 12 años desde que se aprobó dicha ley la cual se regula por el D. S. N° 005-2002-TR , en lo cual los accidentes laborales con consecuencias ya sean leves o graves, como caso extremo siendo fatales, siguen naciendo advertencias, a pesar de que SUNAFIL no puede dar solución al problema. Los más recientes incidentes laborales ocurridos en el Perú, que han logrado conmocionar a la sociedad peruana, son de un grado reflexivo y es una actividad problemática que se basa en dimensiones de gran importancia, a sabiendas de que la seguridad y salud de las personas son de interés público, en un centro laboral uno de los factores importantes es velar por la salud y la seguridad de los empleados.

En la actualidad en el sector laboral esta ley abarca puntos englobados en la seguridad para ser aplicados en el cómo desde los equipos EPP que son equipos de protección personal los cuales según estipula la ley deben ser otorgados por los empleadores a sus empleados en los cuales su condición laboral.

En tal caso, al presentarse esta ley dentro de una relación contractual, el empleador es quien tiene la función de cuidar y defender todo lo referente a la salud y salubridad de las personas a su cargo, enfocándonos en el sentido en el que se enfoca de derechos fundamentales inclinados en el área laboral que son regidos por nuestra constitución. Por lo cual, si llegara a existir una sola privación de alguna de estas garantías se formularia una vulneración a los derechos humanos universales, si el jefe incurre en perjudicar o dañar la existencia o la salud de algunas de las personas que tiene a su cargo debe responder de manera moral. Según se sabe que la población tiene el conocimiento correspondiente sobre la cantidad de accidentes que ocurren en los diferentes centros de trabajo, ya que la misma

prensa se encarga de difundir este tipo de noticias en las cuales salen a relucir las malas condiciones de trabajo y la carencia de la intervención estatal en algunos aspectos relacionados en la prevención de riesgos laborales.

Es por eso que en la actualidad conlleva que en diferentes sectores públicos esta norma no es ejercitada dándole un espacio en la larga lista de normas que no son efectuadas, debilitando las facultades de diferentes órganos jurisdiccionales, mediante la evasión de sanciones penales. En la actualidad las organizaciones laborales necesitan asumir los roles de cumplimiento de planes de seguridad que velan la vida e integridad corporal y mental de los empleados.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Interrogantes del problema

1.2.1.1 Problema principal

¿La Ley de Seguridad y Salud del Trabajo, aplica una prevención o fiscalización de riesgos en la autoridad autónoma de majes - 2022?

1.2.1.2 Problemas específicos

¿En qué modo, el grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo se vería reflejado como un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes - 2022?

¿Cuál es el efecto de la situación actual de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo referente a la seguridad laboral de la autoridad autónoma de majes- 2022 en la imposición de sus metas y reglamento interno?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Establecer si la Ley de Seguridad y Salud del trabajo, aplica una prevención o fiscalización de riesgos en la autoridad autónoma de majes - 2022.

1.3.2 Objetivo Especifico

Determinar el grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo y de qué modo sería plasmado en un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes – 2022

Indicar cual es la situación actual de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en relación a la seguridad laboral de la autoridad autónoma de majes- 2022 en la imposición de sus metas y su reglamento interno.

1.4 Justificación y Limitaciones

Mediante la presente investigación podremos localizar de qué manera el Estado Peruano puede adecuar las medidas para que la Ley N° 29783 y su reglamento el D.S N° 005-2012-TR sean aplicadas de manera correcta y eficaz no solo en el sector público, sino también en el sector privado a sabiendas que para la implementación de dichos programas se tiene que tener un capital económico elevado para el cual pueda cubrir los gastos que genera la implementación de este programa, y si se puede establecer una visión empresarial en la cual se realice una inversión que de frutos a futuro y hacer un estudio de casos donde se refleje en qué situación se encuentran las empresas referente a esta ley en su implementación y aplicación de acuerdo a los estándares económicos.

La investigación, será importante porque permitirá que en el futuro otras investigaciones puedan tomar como antecedente nuestro presente informe realizado para poder ser planteado con diferentes enfoques, como punto para una valoración de los resultados del mismo, lo que indica que se puede iniciar una toma de acciones que pueden mejorar y plantear alternativas las cuales favorezcan la minimización de un determinado riesgo que se presenta en la consumación de un accidente en el ámbito laboral, tratando de eliminar estas situaciones en diferentes aspectos, los cuales tienen como objetivo y finalidad el cumplimiento de dichos protocolos regulados en esta.

1.4.1 Justificación teórica

Este proyecto de investigación cuenta con una relevancia social, porque tendrá un gran aporte a las empresas contribuyendo con la eficiencia empresarial en el sector público, ya que al momento de que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en las empresas, contando así como una prevención a la reducción de accidentes y enfermedades laborales en los miembros del equipo laboral, teniendo como consideración el grado de capacitación que recibe cada trabajador, para poder identificar y evitar este tipo de riesgos.

1.4.2 Justificación practica

En el actual proyecto de investigación el ámbito practico nos ayudara a brindar un mayor análisis de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4.3 Justificación metodológica

En modo de recopilación de datos opto por utilizar instrumentos que al momento de su elaboración vienen de la mano a las variables e indicadores, con la finalidad de comprobar la utilidad en el ámbito jurídico y puedan ser aplicadas a otras investigaciones.

En la cual aplicaremos una metodología referente al tipo de investigación que es una investigación de tipo dogmática básica porque tiene una relación causal; en lo cual persigue describir un problema, en este tipo de investigación se requiere la combinación de un método analítico y sintético contando con un diseño de investigación no experimental ya que hace alusión a aquellos en los cuales no hay manipulación de variables pues únicamente se decanta por observar o medir el fenómeno dentro del escenario donde se desarrolla a efectos de analizar los hechos o variables que lo involucran.

1.5 Variables

1.5.1 Variable independiente

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Definición conceptual

Ley, que garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada (Congreso de la Republica Peruano, 2011)

Definición operacional

Leyes, jurisprudencia que serán medidas mediante su aplicación y lo estipulado en ellas.

Dimensiones

- 1.- Previsión de peligros laborales.
- 2.- Rol de fiscalización y control del estado

Indicadores

- Evaluación de riesgos
 - Daños derivados del trabajo
 - Educación labora
- Complejidad del asunto
 - Reglamentos

Normas y disposiciones de la Gerencia de Fiscalización y Control

1.5.2 Variable dependiente

Grado de aplicación y efectividad

Definición conceptual

Medición de la aplicación y la efectividad que presenta dicha actividad que puede ser plasmado o usado en alguna investigación (Rojas, 2017)

Definición operacional

Medido en base los instrumentos

Dimensiones

- 1.- Cumplimiento de los objetivos.
- 2.- Misión de la empresa.

Indicadores

- 1.- Reglamentos
 - Seguridad laboral
 - Metas planteadas
- 2.- Escaso conocimiento
 - Debido cumplimiento
 - Aplicación correspondiente

Tabla 1*Sistematización de variables*

Variables	Tipo	Dimensiones	Indicadores
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Variable independiente	Previsión de riesgos laborales	Evaluación de riesgos Daños derivados del trabajo CONCIENTIZACION Y CULTURA SE seguridad
		Rol de fiscalización de SUNAFIL	Complejidad del asunto Reglamentos Normas y disposiciones de la SUNAFIL de Fiscalización y Control
Grado de aplicación y efectividad	Variable dependiente	Cumplimiento de los objetivos	Reglamentos CONCIENTIZACION y cultura de seguridad .-Metas planteadas
		Misión de las empresas	-actividades que desarrolla -aporte a la región y al país

Nota: Elaboración propia

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo aplica de manera mínima una prevención o fiscalización de riesgos en la autónoma de majes – 2022.

1.6.2 Hipótesis Especificas

Existe un bajo grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del trabajo, y la necesaria nueva implementación de un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes -2022.

La situación actual de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo relacionada a la seguridad laboral no es la correcta que se presenta en la autoridad autónoma de majes – 2022 referente a la imposición de las metas y reglamentos internos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En base a años anteriores, algunos especialistas de esta realidad problemática, realizaron investigación sobre qué factores influyen para que se pueda reducir la ineficacia de la aplicación y cumplimiento de la norma S.G.S.S.T., en todos sus parámetros que se enfocan en el derecho laboral.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Medina (2014) en su Tesis, que tiene como objeto un análisis de diferentes sistemas de seguridad y salud en el trabajo vigente en los países estudiados, con una finalidad de encontrar, similitudes culturales, en un enfoque socio político y económico en los países estudiados, el buen trato para la unión de los aspectos culturales en materia de prevención de riesgos laborales.

Araujo (2018) indica en su investigación que existe el planteamiento para encontrar el problema por el cual la normativa que resguarda los derechos laborales de los empleados no tiene una correcta aplicación en el ámbito del Derecho Argentino ni brasileño, teniendo como cargo uno de los sindicatos del área rural. Es por eso que la falta de legislación ratificada en estos dos países tiene un gran desconocimiento en el área jurídica laboral

enfocado en los trabajadores rurales, generando así una ineficiencia en las cuales la imposibilidad de ejercer sus labores como punto primordial de la regulación de las normas o programas en beneficios de estos.

Gallo (2017), indica que teniendo como fin en el diseño de un modo penal que se enfoque en las consecuencias ocasionadas para la protección de la vida y salud de los trabajadores por un incumplimiento doloso del apartado jurídico administrativo en base a la modalidad de prevención laboral, que la cual constituye en gran parte de los riesgos laborales.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Garnelo (2017), menciona en las conclusiones de su investigación que se observa que lograron establecer la normatividad de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos existentes por lo cual se opta por precisar el amparo hacia los trabajadores de diferentes sectores.

Se logra determinar que los entes encargados de la fiscalización concurren en muy pocas ocasiones a los lugares de trabajo y si acuden es con previa anticipación para que la empresa pueda precaver y que puedan tener los documentos y factores que solicitan para poder pasar la revisión.

Estableció que es un principio que no entra en discusión en la cual el derecho del trabajo tiene que velar por la protección del trabajador por parte del estado en la cual se viene optando por fiscalizaciones y sancionando de manera administrativa ya que carece de la norma socio jurídica para dicho cumplimiento.

Verastegui (2017), menciona como objetivo general reducir el factor de riesgo en la empresa, ya sea realizando una disminución las posibles causas de riesgo en determinadas empresas. Teniendo como conclusión que los S.G.S.S.T., hacen una disminución de accidentes e incidentes laborales los cuales traen un aporte positivo para todas las empresas.

Del Campo (2014), menciona el aspecto de seguridad y salud en el área laboral tiene como definición como la ciencia de anticipación, en el cual los factores de reconcomiendo, la valoración y verificación de los riesgos derivados del centro donde laboran, en el cual se crean factores de salud y bienestar de los empleados

teniendo como factor principal un impacto en las comunidades aledañas. Es una problemática de la OIT, en pronta adjudicación de los riesgos e incidentes que deben ser resueltos ya que influyen en la salud de los trabajadores, es por eso que la OIT debe poner un fin a esta problemática.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como punto primordial de la investigación después de un análisis se encontró algunos autores donde mencionan detalladamente la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Chávez (2009) en su publicación denominada “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” nos explica los aspectos sobre la seguridad y salud en el trabajo como condiciones y factores que pueden incidir de manera directa en el confort de algunos miembros y de las personas en las cuales tienen un papel primordial en las organizaciones, en la cual indican que la gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo un papel de definiciones muy importantes ya que están planteadas en ayudar a la competitividad de las organizaciones considerando que el mal manejo de estas traen consecuencias ocasionando una gran ineficacia en dicho sector.

Henao (2013) ,menciona que la gestión de seguridad y salud en el trabajo tuvo como origen en una profunda observación y de un análisis exhausto correspondiente a los fenómenos o acontecimientos donde tienen una resultado extremo como la muerte, en la cual tecnología debe brindar un papel importante para que se pueda ejecutar un control y evaluación de los diferentes riesgos que se presentan en el ámbito laboral en base a la gestión de seguridad y salud que son presentados en las situaciones laborales.

Prevención de riesgos laborales

La ley 29783 indica que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tienen un enfoque básicamente en elementos que tienen relaciones de estableces políticas de objetivos donde sean necesariamente cuidadosos y cumplidos con un ejercicio de acciones y mecanismos, en los cuales son factores

necesarios para optimizar un ambiente laboral que pueda generar estabilidad de salud y seguridad (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Rol de fiscalización y control del estado

El estado, implementa un rol de fiscalización el cual se debe llevar a cabo para ejecutar y verificar el cumplimiento de dicha normativa la cual tiene diferentes parámetros que deben ser cumplidos para velar por el bienestar de la salud y protección y evitar accidentes en los lugares donde se configura una relación laboral (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

2.2.2 Salud en el trabajo

Para la Organización Mundial de la Salud en adelante (OMS), nos explica que salud en el trabajo se enfoca a proteger y velar por el ámbito de la salud de los empleados de un determinado sector laboral en base a lo siguiente:

Control de accidentes de manera inmediata, es decir que al momento en que se suscite un hecho este debe ser tratado de manera inmediata

Prevención y control de enfermedades que nacen por causa del vínculo laboral en la que se ejerce, ejecutar actos previos a los sucesos que sirvan como medida practica de eliminación de enfermedades que pueden surgir en los centros de trabajo.

Ejecutar planes que puedan actuar como acto preventivo a los accidentes que tengan como resultados algún tipo de lesiones.

La eliminación de la calidad insegura que pueden afectar el desarrollo sanitario de los empleados (Organización Mundial de la Salud, 2017).

El cual resalta su finalidad que es promocionar un centro de trabajo seguro, con un ameno clima laboral.

2.2.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la OMS nos indica que la Seguridad y Salud en el Trabajo es una enseñanza que va de la mano efectivamente a la advertencia de los accidentes, enfermedades ocurridas en el trabajo, de manera que tienen como finalidad la

promoción y la seguridad a su vez también tiene el fin de protección y promoción la salud de todos los empleados que es por ellos que se plantea la finalidad de mejorar las condiciones laborales que tengan una integridad segura que no afecte su bienestar.

Por otro lado, también se atribuye la denominación de un derecho de los empleados, de manera en la cual, las empresas en sus diferentes sectores, tienen como fin velar por la seguridad y salud de los trabajadores optimizando mejoras continuas con la finalidad de prevenir accidentes y que generen finales drásticos ocupacionales que son presentadas en un ejercicio laboral (Organización Mundial de la Salud, 2017).

2.2.4 Grado de aplicación de ley SST y el nacimiento de los Riesgos Laborales

Según la norma ISO 45001 nos habla sobre que el factor de peligro en la cual existe un supuesto que ocurra un perjuicio que afecta a un determinado sujeto, desde otro punto de vista los peligros en el área laboral se configuran como situaciones en las cuales dañan a los colaboradores en si también a la productividad de organización que se da en el trajín de los días. (Chávez, 2009)

Por este motivo que el riesgo que existe en una situación laboral presenta un efecto negativo en todo el ámbito laboral porque va perjudicar el rendimiento y la imagen de la organización.

Riesgos más frecuentes en las organizaciones.

Riesgo eléctrico: Son los que vienen asociados al aspecto del consumo eléctrico para el funcionamiento de todo el material el cual se usa en cada uno de los sectores de los centros laborales.

Contaminación acústica: Clasificada por los ruidos que podrían estar presentes en el ámbito acústico en todo el sector laboral ya que pueden configurarse como un riesgo laboral en el cual puede llegar a atentar con la salud y la pérdida del sentido del oído.

Caídas, Golpes y tropiezos: Definimos este subtítulo como los riesgos laborales más comunes en los cuales son presentados en todos los labores y sectores,

ya que esos peños accidentes pueden ocasionar o evolucionar en accidentes graves los cuales pueden traer consecuencias graves o también mortales.

Temperaturas extremas: Es uno de los puntos más importantes ya que con el tema de temperaturas puede ser evolutivo en todos los aspectos porque pueden llegar a traer consecuencias graves, al momento de ser expuestos a diferentes tipos de temperaturas en estados altos o bajos, convirtiéndose en riesgo y un factor que puede afectar la salud.

Exposición a pantallas de las computadoras: Este punto es uno de los más importantes, ya que la mayoría de trabajos en la actualidad con la evolución tecnología es complementario a sabiendas que todo en la actualidad gira en alrededor de la tecnología la cual en este caso es las computadores proyectores y laptop, para este tipo de trabajo es importante tener un control de calidad y prevención con protección visual.

Problemas Psicológicos: En reiteradas ocasiones se habla de riesgos laborales, pero siempre es referido a problemas físicos mas no en el tema psicológico la cual este factor es dejado de lado y no es tomada en cuenta los traumas psicológicos o secuelas que pueden presentarse en base a un accidente que deja consecuencias en los trabajadores.

Infecciones bacterianas, virus y otros agentes orgánicos: Empezando en los sectores patológicos en espacios laborales que tienen poca higiene donde pueden crearse estos factores los cuales pueden tener como resultado infecciones y enfermedades, con o en el caso de traer el popular COVID 19 el cual es por una infección bacteriana.

2.2.5 Objetivos de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de los objetivos

Los objetivos que son planteados en las determinadas gestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo guardan relación con los artículos de dicha ley, los cuales priorizan el bienestar de los trabajadores, en el desempeño de sus labores.

Misiones de las empresas

Las entidades laborales constituyen sus finalidades teniendo en base los siguientes factores:

Elaborar o analizar el plan anual de SST

Auditorias con tiempo periódico

Analizar el estado actual de cada una de las evaluaciones en base a los riesgos y peligros que se susciten.

Cumplir la normatividad que estén vigentes.

El establecimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo

Después de constituir un grupo de objetivos se debe cumplir con lo siguiente:

Claros, medibles y tener las metas definidas

Revisados y evaluados de manera periódica

Documentados y difundidos a todos los colaboradores

Existir coherencia con el plan anual

2.3 Marco conceptual

Auditoría: Es denominada a una modalidad de carácter sistemático el cual es ejercitado mediante un modo independiente el cual debe estar documentada permitiendo analizar y ejecutar una evaluación. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Capacitación: Cuenta con un fin que es denominado como transmitir a un grupo de personas un conocimiento en diferentes modalidades practicas o retoricas las cuales benefician el desarrollo y desempeño de competencias capacidades y maneras en las que hacen que el proceso de trabajo tenga un fin adecuado. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Emergencia: Circunstancia en la cual algún caso o hecho es basado en un acto que tiene como resultado algún suceso o una consecuencia de un determinado riesgo. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Empresa Contratista: Denominada persona la cual es encargada en ejecutar alguna actividad por parte de una modalidad que es complementaria a una determinada actividad principal. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Equipos de protección personal (EPP): Objetos o dispositivos, en los cuales son divididos como materiales de materia instrumental que su finalidad es prevenir algún riesgo u evitar situaciones de carácter peligrosas que atenten en contra la integridad o salud de una persona. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Ergonomía: También conocida como ingeniería humana, tiene como objetivo determinar la optimización de la interacción entre el trabajador, las máquinas y el lugar de trabajo para adaptar y asegurar los entornos de trabajo, los arreglos de trabajo, las habilidades y características de los trabajadores. para minimizar los efectos. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Estándares de trabajo: Los denominados lineamientos de muestra establecidos por los empleadores, que incluyen instrucciones y requisitos mínimos, que los empleadores deben hacer cumplir porque se basan en estudios experimentales en los que se ha avanzado y el propósito es comparar el desempeño de las operaciones industriales y el comportamiento donde un parámetro es cómo se deben hacer las cosas. (Congreso de la Republica Peruano, 2011)

Evaluación de riesgos: proceso en el cual se evalúa e identifica la identificación de peligros o riesgos, delimitados por el grado y severidad de los cuales son provistos por el empleador para que pueda prevenir que esta situación ocurra. se debe aprobar para que esta calificación sea precisa. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Gestión de Riesgos: Proceso en el que, una vez identificado un riesgo, se permite la aplicación de medidas que puedan lograr reducciones mínimas para mitigar dichos impactos, donde se puede encontrar el tiempo exacto para que se produzcan efectos con resultados acordes a dichos riesgos. esperanza. . (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Identificación de peligros: Método mediante el cual se llega a encontrar y analizar y reconocer un riesgo y peligro que se definen a sus características (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Incidente: Un acto que ocurre en el desarrollo de una determinada función, donde no se presentan ningún daño físico o mental, pero requiere solo primeros auxilios, es decir, atención básica. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Incidente peligroso: Es el acto en el cual todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o alguna enfermedad de las personas en su trabajo o alguna población determinada (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Inducción y Orientación: Es el acto o estudio de iniciar una formación directa con el objetivo de proporcionar conocimientos y orientación a un determinado campo para que pueda desempeñar su trabajo o cumplir su función de manera eficiente, eficaz, segura y completa. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Inducción General: Se denomina al acto que se imparte conocimientos nuevos a un determinado grupo de personas que desempeñan una determinada función en un vínculo laboral.

Inducción Específica: Acto el cual es brindar una determinada información referente al cargo que desempeña para un correcto desenvolvimiento de funciones.

Investigación de accidentes e incidentes: Es el acto en el cual se identifican los factores elementos y resultados que aseguran que se realice una investigación la cual revela la red de casualidad y que pueda darse a conocer algún incidente que conlleve algún resultado negativo como consecuencia a una mal médico o alguna lesión de carácter grave o leve. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Inspección: Acto que trata del examen de una situación determinada en la que debe desempeñarse la función establecida en las disposiciones legales de las

diversas modalidades establecidas en las respectivas directivas de cada sector laboral. que puedas cumplir con la ley. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Lesión: Se refiere a un cambio en la apariencia o cuerpo que afecta la integridad de un individuo como resultado de un incidente o accidente en el trabajo o cualquier enfermedad que surja en el ámbito profesional. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Lugar de Trabajo: Lugar o sitio en el cual donde se establece y ejerce una determinada función la cual fue designada para el ejercicio de un trabajo (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Mapa de riesgos: El plan se divide en condiciones de trabajo que pueden ser utilizadas en base a diferentes técnicas de trabajo para prevenir e identificar acciones motivadoras y protectoras en el lugar de trabajo que se refieren a la organización de la persona laboral donde pueden existir riesgos en cada una de estas áreas. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Peligro: Denominada como una situación o acto o característica en la cual, alguna situación genera un riesgo que puede afectar o causar alguna lesión o accidente que atente contra la integridad y salud de cada persona (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Plan de emergencia: Documento orientativo sobre las medidas a tomar para prevenir determinadas situaciones o situaciones que requieran actuaciones preventivas para anticipar situaciones de gran magnitud en las que se prevenga la ocurrencia de situaciones con productos de riesgo. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Riesgo: Probabilidad de que se genere una situación en la cual genera daños y perjuicios a personas que estén cumpliendo una determinada función (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Salud Ocupacional: Distribución donde el objetivo es mantener el más alto nivel de salud física y mental, entre los que se encuentran algunos trabajadores de

todas las ocupaciones, con el fin de prevenir cualquier daño a la salud derivado de las condiciones de trabajo y ciertos tipos de factores de riesgo que provocan y adaptar a los trabajadores de acuerdo con sus métodos y habilidades. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Seguridad: Son las actitudes y modalidades en las cuales permiten a un trabajador en un centro de labor en la cual debe tener un numero de condiciones laborales que cumplen con velar la seguridad y establecer un determinado orden el cual puedan preservar la salud y la salubridad en el sector donde se desempeña su función asignada. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

2.3.1 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.3.1.1 Evolución

Según Varillas (1995) La constitución española proporciona la base para la legislación sobre el DSST, la cual se basa en la responsabilidad del Estado de proteger la vida y la salud de las personas, en cumplimiento de los mandatos constitucionales previos.

Para respaldar lo afirmado, es relevante examinar la incorporación de este derecho en la legislación constitucional actual. El estado liberal reconoció los derechos del hombre y del ciudadano dentro del repertorio de derechos fundamentales. Pero los derechos económicos, sociales y culturales se amplían y reconocen como fundamentales con el estado social.

La C.P.P. de 1979 incluye capítulos específicos sobre DSST, a diferencia de la Constitución actual (Capítulo III). Como resultado, enfatizó la importancia de los derechos que fueron otorgados en base a un trato específico. Se genera una constitucionalización de diferentes derechos sociales, que abarcan diferentes sectores, uno de los aciertos de la Constitución de 1979. Estos derechos solo se incluyeron en el Capítulo II de los D.S.E en la nueva constitución, retirándoles formalmente su prioridad en la constitución anterior.

Nogueira (2009) menciona que se destaca el derecho a la vida, que se basa en el reconocimiento de la honorabilidad de las personas, es la base del DSST,

según la revisión de este autor. Este régimen de tiene similitud al trabajo de los doctrinarios españoles mencionados anteriormente en el capítulo primero.

El Tribunal Constitucional peruano ha creado esto, y NOGUEIRA explica lo siguiente sobre la decisión emitida en el Exp. N°008-2000- AI/TC:

Es obvio, según lo sugerido ya que, afecta uniformemente todos los derechos que engloban el sector social. Por lo tanto, la protección efectiva de estos derechos solo puede lograrse al proteger a diferentes generaciones de derechos de manera coordinada y conjunta. Por lo tanto, el Estado solo puede actuar respetando y protegiendo los derechos de todas las personas.

Retortillo (2009) manifiesta El límite de los límites es la protección de contenidos esenciales donde marca un alto nivel que va de las manos del legislador que no puede actuar para establecer ningún derecho fundamental, ya que de lo contrario su contenido sería vacío y violatorio, permitiendo violaciones que afectarían la dignidad y el pleno ejercicio de los derechos civiles de las personas.

Medina (1996) según, como cualquier otro derecho subjetivo, consiste en un conjunto específico de protecciones, capacidades y posibilidades de acción, vinculadas al ámbito material que le da nombre y es inmediatamente reconocida por la Constitución a sus titulares. Todas las expresiones o manifestaciones de derechos legales para proteger derechos fundamentales tienen contenido protegido por la Constitución.

Debido a que el Tribunal Constitucional tiene la autoridad para llevar a cabo una interpretación en el ámbito constitucional, que es la forma de determinar el contenido fundamental de un derecho, y porque la ley fundamental le otorga la autoridad para hacerlo, es importante examinar las definiciones que este organismo ha establecido.

2.3.1.2 Principios

Principios de LSST

Principio de Prevención.

Los empleadores protegen la vida, la salud y el bienestar de los empleados creando escenarios y formas de trabajo sin relaciones laborales. Los factores sociales, ocupacionales y biológicos deben tener en cuenta el género al valorar y efectuar una prevención en diversos actos. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Responsabilidad.

Los empleadores se anticipan a las consecuencias económicas, legales y de otra índole por accidentes y enfermedades sufridas por los empleados en el uso de sus funciones en base a las disposiciones legales vigentes. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Cooperación.

Las herramientas se desarrollan por los estados, los empleadores, los trabajadores y sus asociaciones con el fin de fomentar una contribución constante sobre temas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Información y Capacitación.

Los empleadores brindan a los sindicatos y trabajadores información oportuna y adecuada sobre las tareas que deben realizar, enfatizando los posibles peligros que afectan la integridad y vida de las personas. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Gestión Integral.

La totalidad respaldan al desarrollo de SST y la integran en el gobierno general de la empresa. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Atención Integral de la Salud.

Los trabajadores que sufran una lesión o enfermedad laboral causada por su trabajo tienen derecho a recibir atención médica adecuada hasta completar el proceso de rehabilitación y recuperación para que puedan regresar a trabajar. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Consulta y Participación.

El gobierno está trabajando en establecer un proceso para que las organizaciones laborales y empresariales más importantes y los grupos sociales participen en la mejora de la contratación en salud y seguridad laboral (SST). (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Primacía de la Realidad.

Los informes completos y veraces acerca de este tema son proporcionados por los empleadores, trabajadores y sus representantes, así como por las organizaciones públicas y privadas que se encargan de cumplir con las leyes de salud y seguridad. Estarán a cargo de determinar lo que realmente se probó si existe discrepancia. (Congreso de la Republica Peruano, 2011).

Principio de Protección.

El derecho de los empleados es que el gobierno y los contratantes brinden a los trabajadores un lugar de trabajo adecuado que garantice una salud física, mental y social a largo plazo. Las siguientes son las condiciones típicas:

a) Es esencial que el lugar de trabajo sea limpio, saludable y seguro.

b) Las condiciones de trabajo deben combinar el bienestar y el trato digno del empleado, así como brindarles una oportunidad real para alcanzar sus metas personales.

2.3.1.3 Derecho comparado

Argentina

Para Argentina (2021) indica y precisa las siguientes resoluciones:

La Resolución 222/1998 SRT se refiere al cuarto al grado que tienen las normas de carácter preventivas referentes cumplimiento. La Resolución 103/2005 SRT se refiere a los sistemas de gestión de la SST de la OIT.

La Resolución 523/2007 SRT establece pautas nacionales para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

La Resolución 1629/2007 SRT establece el reglamento para reconocer la implementación de los sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST).

La Resolución 21/2020 SRT – que delimita que los que contratan un servicio permitirán a los que colaboran permiten que el trabajo sea realizado desde los hogares de los mismos.

Disposición 3/2020 GG: Actos recomendables para los trabajos relacionados al sector de telecomunicaciones.

La Disposición 5/2020 GG establece recomendaciones especiales para trabajos que no requieren el al aislar y cumplir diferentes puntos. Que se basan en recomendaciones hacia el ámbito laboral teniendo en cuenta los elementos de protección de carácter individual.

La Disposición 6/2020 GG establece las pautas para el trabajo en el sector de la energía eléctrica.

Brasil

En Brasil se aplicaron las siguientes Leyes referente al tema estudiado (OIT, 1990)

La Ley número 8080 establece las pautas adecuadas que promueven, diferentes aspectos en base a la organización de estos.

La Ley núm. 9836, de 23 de septiembre de 1999, modifica la Ley núm. 8080, de 19 de septiembre de 1990, que establece las condiciones para fomentar, proteger y recuperar la salud, así como la asignación de los servicios correspondientes.

Colombia

Se presentan SGSST (Decreto 1443, 2014).

Si existe una culpa suficiente demostrada, el empleador está obligado a pagar una causa indemnizatoria por daños, según el artículo 216 sobre la culpa del empleador. Sin embargo, el valor de la compensación que debería ejecutar un acto de descuento referente a lo que presta una persona de acuerdo con las reglas establecidas en este Capítulo.

El art. 1 describe el propósito y el alcance del decreto, indicando que define los estándares que deben seguirse obligatoriamente. Estos estándares se aplican a los contratantes estatales y privados, así como a los contratantes de personal en el marco de contratos civiles, administrativos y comerciales.

2.3.1.4 Implementación

Es responsabilidad de las instituciones públicas llevar a cabo la Ley N° 29783, LSST de manera oportuna. Implementar un sistema para administrar sistemas referentes. Sepa que hemos establecido un sistema de gestión en los tres niveles estatales que cumple con la Ley N° 29783, que garantiza un lugar de trabajo seguro, adecuado y salubre donde los empleados puedan trabajar con total seguridad. Es necesario que las organizaciones gubernamentales lleven a cabo de manera oportuna la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud Laboral. (Lancho, 2017).

La Ley N° 29783 brinda beneficios a las instituciones públicas:

Al hacer cumplir la ley, las agencias estatales obtienen muchos beneficios y comparten responsabilidades; Los empleadores, los empleados e interesados parte de dicha estructura.

Los empleados también están más familiarizados con una cultura de prevención de conflictos en el lugar de trabajo, donde los altos mandos tienen conocimientos de la peligrosidad de los hechos presentes, reduciendo así el número de accidentes laborales y enfermedades profesionales. La mejora de los servicios prestados por los organismos públicos dará como resultado un personal bien

capacitado y excelente, en línea con la normativa vigente. (Congreso de la Republica, 2016)

El nivel de cumplimiento de la Ley y el LSST por parte de los empleados en establecimientos públicos Los trabajadores son definidos por los "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores" del Capítulo II de la Ley de Seguridad y Salud Industrial. Este artículo establece los derechos y se exige a los trabajadores la responsabilidad de capacitar a los inspectores de la autoridad competente (SUNAFIL). Si el empleado no cumple con todas las normas legales y no participa en todas las actividades que conduzcan al fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y protección de la salud.

2.3.1.5 Modificaciones

Según el art 1, las disposiciones de la ley se basan en promover la implementación, mantener un nivel determinado de protección.

Para reformar el artículo 29783 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2 modifica el artículo 49, el artículo 76, el artículo 13, el artículo 26, el artículo 28, el artículo 32, inciso d), y el artículo 4 establece disposiciones complementarias. Los siguientes artículos sufrirán modificaciones:

El artículo 13 establece la estructura y finalidades del Comité Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Una propuesta de la Confederación de la Empresa Privada (CONFIEP) y dos propuestas de las Cámaras de Comercio de sus respectivas jurisdicciones, o de la CNC en representación del empresario local.

La Cámara propuesta por la Unión de Organismos Nacionales del Perú y las MYPE, de acuerdo con lo establecido en el reglamento.

Artículo 26: Administración del sistema de gestión de protección laboral El empleador es responsable de liderar y comprometerse con estas actividades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador designa a la persona responsable de desarrollar, aplicar y terminar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con las funciones y facultades necesarias. (Boulangger & Osorio, 2020)

Este no tiene defensa y no está sujeto a reponer las consecuencias presentadas. Los empleadores deben mantener el rol de liderazgo y las responsabilidades asignadas por la ley en la gestión, aplicación, seguimiento y control de las normas legales relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo con terceros regulados por la ley. Obra conforme a las Leyes 29245 y 1038

El artículo 28 trata sobre los registros de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Las leyes exigen que los empleadores se registren. Las (MIPYMES), así como las empresas sin alto riesgo, deberán llevar registros resumidos.

El art 32 menciona que, deben tener una licencia fehaciente y recibir la aprobación previa del mismo comité para llevar a cabo sus funciones.

Simplificar que el mencionado desempeño laboral en cada área operativa desde 6 meses antes hasta 6 meses después de finalizar el cargo. y proteger contra despidos injustificados. Las funciones mencionadas anteriormente tienen en cuenta los requisitos de asistencia según lo establecido en el artículo 32 del Código Colectivo del Trabajo. La prórroga del permiso sin beneficio requiere la aprobación del Comité.

De acuerdo con el artículo 49, que trata sobre las obligaciones de los empleadores, tienen, entre otras, las siguientes obligaciones: d) Visita médica obligatoria cada dos años. El control de salud inicial puede realizarse a petición del empleador o del empleado y es opcional. En cualquier caso, el empresario será responsable de pagar el reconocimiento médico. Los empleadores tienen la obligación de realizar un examen médico a los trabajadores que realizan trabajos de alto riesgo antes, durante y al final de su contrato. A través de la autoridad competente, el reglamento crea las herramientas necesarias para limitar el costo de los exámenes de salud. (Cutipa & Justo, 2017)

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores tienen derecho a ser enviados en otro lugar de trabajo con el mínimo peligro para su propia protección y bienestar, según el artículo 76 de la Ley de Adaptación de

los Trabajadores a sus labores. excepto en el caso de una incapacidad absoluta permanente.

2.3.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

2.3.2.1 Concepto

Hoy en día, tener éxito es necesario para toda empresa competitiva, ya que es necesario contar con una fuerza laboral adecuada que brinde condiciones de trabajo ideales que permitan a los empleados desempeñarse de manera efectiva y eficiente. Por lo tanto, las condiciones laborales se pueden definir como una serie de aspectos del entorno laboral en el que se presta un servicio de manera independiente. (Chinchilla, 2015)

La SST tiene como objetivo reducir esta accidentabilidad y aumentar la productividad de los trabajadores, reduciendo así los peligros y riesgos laborales que suelen surgir como resultado de actos y condiciones laborales subestándar. Por lo tanto, se puede definir como un conjunto de reglas que establece una empresa para evitar accidentes laborales que puedan dañar a las personas mientras trabajan.

La Ley N° 29783, que regula en Perú, protege La SST de los que ejecutan esta función con la finalidad de prevenir situaciones que generen enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

Además, afirma que es responsabilidad de las autoridades públicas promover opciones para mejorar la salud y la seguridad.

El concepto se refiere a un enfoque de organización que busca prevenir y reducir los riesgos que pueden afectar o perjudicar el bienestar de los trabajadores. Por esta razón, se fomenta la lucha contra el trabajo indecente, que es el conjunto de elementos que trabajan juntos para crear una política de seguridad y salud en el trabajo. El concepto de responsabilidad social empresarial se utiliza para crear conciencia sobre la necesidad de proporcionar buenas condiciones laborales a los trabajadores y se asocia a los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar determinados objetivos. (Cortez, 2017)

Hena (2010) En términos de conceptos, este tipo de seguridad se basa en una norma legal que tiene como objetivo proteger la salud de los trabajadores y garantizar la conservación adecuada del entorno laboral y el equipamiento, permitiéndoles realizar sus tareas productivas en condiciones adecuadas.

El concepto se refiere a un enfoque de organización que busca tomar medidas para prevenir o reducir los riesgos que pueden causar situaciones que afecten o vayan en contra del bienestar de los trabajadores. Por esta razón, se fomenta la lucha contra el trabajo indecente.

La OIT define la OIT como el conjunto de materiales o herramientas que son lógicos o distinguidos por su flexibilidad que se puede adaptar al modo de trabajo o actividad que realiza la empresa. La OIT también presta atención a los peligros y riesgos generales o determinados en función de la actividad que realiza la empresa. Esta complejidad puede ser abarcada desde el inicio de las necesidades básicas de una empresa pequeña, la cual puede tener un impacto significativo

2.3.2.2 Etapas

Para optimizar la supervisión de los resultados de las empresas que se escriben de manera continua, se implementaron etapas en 1950. Este principio, también conocido como Ciclo Shewhart, que desglosa en 4 pasos esenciales los cuales se configuran para un mejoramiento continuado en el que la calidad se basa en la reducción de fallas. (Chávez, 2009).

Planificar

El primer paso es hacer preguntas sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo. En este momento, se deben recopilar informaciones que aporten para una solución planificada. Esto se hace mediante un diagnóstico de la situación actual del cliente y determinando las acciones necesarias para el plan, lo que lleva a un traslado al sector de seguridad y salud específico. (Chinchilla, 2015)

El compromiso visible del empleador que se basa en la seguridad de los trabajadores son uno de los componentes más cruciales en este primer establecimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.

Esta primera etapa responde a las preguntas sobre qué hacer y cómo hacerlo. Para lograr esto, se deben recopilar datos. Se realiza un diagnóstico para determinar nuestra situación actual y luego se indican las acciones necesarias para llevar a cabo el plan.

En relación al sector de seguridad y salud en el trabajo, se deberían establecer metas para disminuir las lesiones, enfermedades y accidentes mortales laborales, así como los costos asociados, y se deberían desarrollar estrategias para fortalecer los sistemas de gestión basados en la prevención y control de las actividades.

La OIT afirma que "planificar" implica establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la promoción de competencias profesionales, la organización del sistema y la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

El establecimiento de una política de seguridad y salud en el trabajo, entendida como el compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores, es sin duda uno de los elementos de mayor importancia en este primer paso. Los objetivos y fines de esta área se basan en la política de seguridad y salud en el trabajo. Dado que es donde se establece toda la planificación e implementación de las medidas de prevención y control de los riesgos profesionales, es razonable que el empleador sea responsable. Por lo tanto, la política de seguridad y salud en el trabajo debe reflejar la obligación de los empleadores de crear un entorno de trabajo seguro y saludable.

Sin embargo, la planificación también debe hacerse en términos de habilidades técnicas.

Por lo tanto, puede utilizar su estructura organizativa para ayudar a los gerentes y empleados a cumplir con sus obligaciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo designando un alto directivo responsable de supervisar el correcto funcionamiento de la gestión de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Trabajo en nombre de la dirección de la empresa.

La alta dirección de una empresa sigue siendo responsable del programa de salud y seguridad de la empresa, pero la autoridad para garantizar operaciones seguras debe recaer en todos los niveles de la dirección.

Debido a que están en contacto constante con los empleados, los supervisores están claramente en el centro de este programa.

IPER y la organización del sistema son otros temas importantes en esta etapa. Según Benjamín O, se requieren medidas organizacionales adecuadas para controlar los riesgos y enfermedades profesionales. El primer paso es establecer prioridades entre los diversos objetivos, evaluando los principales factores que contribuyen a los riesgos de consecuencias más graves. Dado que los éxitos rápidos aumentarán la credibilidad de los esfuerzos, puede asignarse una alta prioridad a las acciones que darán resultados rápidamente. Las prioridades pueden cambiar según las circunstancias actuales. Es importante recordar que para establecer con éxito una estructura organizativa en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la dirección de la organización y los trabajadores, o sus representantes, deben trabajar juntos.

Además, se deben llevar a cabo actividades de planificación y desarrollo antes de la creación del SGSST, que luego se revisa y modifica periódicamente. Es necesario planificar los sistemas y procedimientos de manera lógica, comenzando por identificar las situaciones en las que pueden surgir daños o enfermedades, y luego implementar las acciones para reducir la probabilidad de que se produzcan dichos resultados. La dirección de una empresa debe implementar políticas de organización que sean adecuadas para el tamaño y el tipo de negocio que realiza. La creación de procedimientos de trabajo debe ser parte de estas acciones. En este caso, el responsable debe determinar el método más seguro de realizar una tarea específica.

El desafío radica en establecer la seguridad y la salud como parte del proceso de planificación. Es necesario trabajar juntos para mantener el programa después de su lanzamiento.

Hacer

En esta etapa se lleva a cabo lo planificado, lo que implica tomar las medidas y acciones necesarias para llevar a cabo un plan delimitado y elaborado en el paso anterior. Es necesario establecer un tipo de control para asegurarse de que el plan se lleve a cabo de acuerdo.

La OIT se refiere a implementar y llevar a cabo un programa de SST, que implica el cumplimiento de las políticas. Para ello, se plantean estrategias para la designación de actos que facilitan las competencias profesionales y la organización de sistemas que identifican los peligros y evalúan los riesgos al desarrollar competencias laborales seguras y saludables. (Caro, 2021)

En el ámbito laboral, el personal encargado de la gestión de riesgos tiene responsabilidades y autoridad para llevar a cabo procedimientos de seguridad documentados.

Verificar

En este apartado esperamos que el desarrollo de las cosas se desarrolle de la manera prevista, lo que implica una verificación de resultados a los logros de estándares alcanzados en planeación; en este apartado se comparan dichos resultados esperados con los que se obtuvieron realmente, estableciendo indicadores que se basan en la medición correspondiente de los hechos. (Caro, 2021)

Según la OIT, la frase verificar se enfoca en la evaluación de un determinado resultado, el cual debe establecer un análisis para determinar un cumplimiento.

Incluye evaluaciones del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, auditorías internas y evaluaciones del desempeño de la seguridad y salud ocupacional de la organización. Como resultado de esta verificación, se realizan mejoras preventivas y correctivas. (Caro, 2021)

La implementación y operación es donde se llevarán a cabo los programas planificados y se realizarán los controles de gestión de riesgos. Además, se otorgan responsabilidades y autoridad al personal en relación a la seguridad y salud ocupacional, se definen y desarrollan las competencias relacionadas, se registran los procedimientos pertinentes y se establecen plataformas para la comunicación, participación y consulta (tanto interna como externa).

Actuar

En este momento se busca una respuesta a la pregunta de qué es mejor para el futuro y por qué se deben implementar los cambios para la seguridad en salud y trabajador con el fin de mejorar la protección del trabajo.

La OIT afirma que actuar implica cerrar el ciclo mediante un examen del sistema, que sirve como base para la mejora posterior y la preparación del sistema para el ciclo siguiente.

Dichos procesos de mejora continúan basados en la medición y el análisis, que incluyen la recopilación de datos para evaluar la eficacia y la eficiencia, lo que incluye procesos de medición para que se pueda llevar a cabo una medición de datos para que se pueda llevar a cabo una auditoria adecuada sobre las acciones correctivas y preventivas. (Caro, 2021)

De esta manera, se logra una conclusión completa del ciclo y se lleva a cabo una verificación de los resultados que se logran, lo que se cuestionaba en un planteamiento. Es decir, si se sistematizan y se lleva a cabo una documentación de las medidas correctivas, se logra el objetivo en el que se ejecutó un actuar para poder llevar a cabo una corrección. Sin embargo, si se realiza una verificación, se evidencia que no se logra el objetivo

Evaluación

Que se divide en los siguientes: un diagnóstico inicial específico, verificar la política de SST, agregar una matriz legal y crear una matriz de riesgos que refleje los peligros potenciales.

Planeación

La documentación incluye los procedimientos, programas, formatos, actas de comités y documentos esenciales para realizar una planificación adecuada y llegar a la etapa final.

Implementación

Donde se evalúa el plan anual de SST las inspecciones relacionadas y que serán realizadas a futuro, los indicadores que son el mecanismo primordial que viene de la mano con el presupuesto para la implementación y aplicación del SST correspondiente a cada empresa.

Aprobación

Se refiere a las auditorias y reportes que se realizarán para optar por una aprobación adecuada, teniendo en cuenta la aprobación de la ARL, así como la aprobación del personal correspondiente del Ministerio de Trabajo para validar todos los requerimientos necesarios y establecidos por la ley para una aplicación adecuada de este.

2.3.2.3 Elementos

A continuación, se enumeran los elementos que se toman en cuenta para un plan de seguridad de salud en el trabajo, que se pueden verificar en este apartado:

Política y Organización

En una consulta con los empleados y sus representantes, el empleador debe proporcionar una explicación por escrito de la política de seguridad y salud en el trabajo. Un acto de organización específico, apropiado para su tamaño y naturaleza de actividades, debe implementar esta política, ser conciso por un alto nivel de dirección.

Es cierto que el empleador es responsable de implementar la política de seguridad y salud, pero no obstaculiza la participación de los empleados. El objetivo principal es garantizar que los empleados acepten los objetivos de la política. El empleador debería establecer una política que permita el intercambio de información y discusión con los empleados. (Mutual, 2008)

Por su parte, hay cuatro ejes fundamentales que componen el elemento "Organización": responsabilidad y obligaciones de rendir cuentas; competencia y capacitación; documentación del SGSST; y comunicación.

El empleador debe presentar por escrito, en consulta con los empleados y sus representantes, una política de seguridad y salud en el trabajo que sea específica para la organización, apropiada para su tamaño y naturaleza de actividades. Esta política debe ser concisa, fácilmente comprensible, aprobada por el más alto nivel de dirección de la empresa y, lo más importante, conocida por todos los empleados de la organización.

En cuanto a su contenido, debe incluir al menos los principios y objetivos fundamentales siguientes: a) garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todos los miembros de la organización mediante la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo; b) garantizar el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, programas voluntarios, negociación colectiva sobre esta materia y otras prescripciones que suscriba la organización; c) garantizar que los trabajadores y sus representantes d) la continua mejora de la ley.

Aunque es responsabilidad del empleador llevar a cabo la política de seguridad y salud, los empleados también pueden participar en ella. Para asegurar la aceptación de los objetivos de la política, el empleador debe establecerla mediante un proceso de intercambio de información y conversación con los empleados.

En este orden de ideas, es importante recordar que la participación de los trabajadores es un componente esencial del SGSST. El empleador debe asegurarse de que los empleados y sus representantes tengan tiempo y recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación, aplicación, evaluación y acción de mejoras para mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo (art. 25). La OIT sugiere que los empleadores deben establecer y mantener un Comité de seguridad y salud en el trabajo y reconocer a los representantes de los

trabajadores en esta área de acuerdo con la legislación y las buenas prácticas nacionales.

Cuatro ejes fundamentales componen el elemento "Organización": responsabilidad y obligaciones de rendir cuentas; competencia y capacitación; documentación del SGSST; y comunicación.

La responsabilidad y las obligaciones de rendir cuentas indican que el empleador es responsable de supervisar todas las actividades programadas para garantizar la seguridad y salud de todos los empleados de la organización. Asimismo, se recomienda que el personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SGSST reciba la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesaria del empleador y los directores de mayor rango.

Se deberían establecer estructuras y procedimientos para: proporcionar una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores; fomentar la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, para aplicar los elementos del SGSST en la organización; establecer programas de prevención y promoción de la salud; y, entre otras cosas, se deberían establecer programas de atención.

Por otra parte, la competencia y la formación se refieren al hecho de que el empleador debe identificar los requisitos necesarios, establecer y mantener disposiciones para que todos los miembros de la organización sean competentes en su trabajo, todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relacionados con la seguridad y salud.

En cuanto a los programas de capacitación, deben ser realizados por personas competentes, abiertos a todos los miembros de la organización, evaluando la retención y la comprensión de la capacitación brindada, deben estar completamente registrados y ser adecuados a la escala y naturaleza de las operaciones de la organización.

Además, es importante destacar que la capacitación debería ser completamente gratuita y ofrecerse durante el horario de trabajo. Artículo 28 de la RLSST Cuando se trata del tema de la documentación del SGSST, es importante destacar que estos documentos servirán como base para examinar y validar todo lo relacionado con el SGSST, incluidas las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos relacionados con el tema.

Esto es muy beneficioso para la organización. En consecuencia, la documentación que debe elaborarse y mantenerse actualizada debe incluir los objetivos y políticas de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo, las funciones y responsabilidades principales en este ámbito, los peligros y riesgos más significativos que conllevan las actividades de la organización, así como las medidas implementadas para prevenir y controlarlos. Además, esta documentación debe redactarse de manera fácil de entender y usar, sin olvidar que debe revisarse periódicamente.

Planificación y Aplicación

En el caso de que la mencionada organización no exista o sea reciente, se lleva a cabo un examen inicial de seguridad y salud en el trabajo, que debe llevarse realizado por personas calificadas en consulta con los empleados y sus representantes.

Su contenido deberá indicar que los requisitos legales antes mencionados son aplicables a la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la identificación y evaluación de los riesgos que afecten a los mismos relacionados con el ambiente de trabajo, donde se evalúen los factores y controles para la prevención. riesgo.

Se hace referencia a la figura de la contratación, que debería ser regulada para garantizar el ser aplicado en el lugar de trabajo de la organización. Esto puede aplicarse a contratistas o empresas tercerizadas. (Hernandez, 2017).

Si no hay SGSST o si la organización es nueva, el primer paso es hacer un examen inicial del sistema. El examen mencionado debe llevarse a cabo por personas calificadas en consulta con los empleados y/o sus representantes. Se

espera que su contenido incluya los estándares legales actuales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la identificación, la prevención y la evaluación de los riesgos relacionados con este tema en relación al entorno laboral, y la evaluación de los controles previstos o existentes para estos riesgos. Además, los hallazgos de esta evaluación deben registrarse para ayudar a guiar la aplicación y mejorar el SGSST.

Después de completar el examen inicial, seguirá el proceso de planificación, desarrollo y aplicación del SGSST. Es importante destacar que SGSST debe estar enfocado en la mejora continua de los resultados y, como mínimo, cumplir con las leyes y reglamentos nacionales. En consecuencia, las regulaciones que regulan el SGSST deberían basarse en los resultados de los exámenes iniciales o de exámenes posteriores que contribuyan a la seguridad y salud en el trabajo. Además, estas disposiciones deberían incluir la definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de ser pertinentes de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo de la organización, así como el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del SGSST.

En cuanto a los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, deben ser medibles, precisos, apropiados y apropiados para el tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización. Además, deben cumplir con la conformidad con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, la dirección central y la evaluación regular de la mejora continua. Es importante recordar que todos los cargos y niveles pertinentes de la organización deben registrar y comunicar estos objetivos.

La prevención de peligros y riesgos es uno de los pilares fundamentales del SGSST y para lograrlo son necesarias medidas de prevención y control.

Por tanto, realizar el IPER debe ser el primer paso.

Las medidas preventivas y de protección deben aplicarse en el siguiente orden de prioridad: eliminar peligros/riesgos; Controlar los peligros/riesgos en origen utilizando técnicas de control o medidas administrativas; Minimizar los peligros/riesgos diseñando sistemas de trabajo seguros que incluyan disposiciones

de control administrativo; y cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse mediante convenios colectivos, los empleadores deben proporcionar a los empleados equipo de protección personal, incluida ropa protectora y alimentos.

En su estructura, el SGSST debe tener en cuenta las estrategias de prevención, preparación y respuesta a situaciones de emergencia. A medida que aumenta el tamaño de la organización y la naturaleza de sus actividades, estas disposiciones deberían mencionar los posibles accidentes y situaciones de emergencia. Además, estas regulaciones deberían asegurarse de que todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo reciban la información, los medios de comunicación internos y la coordinación adecuada.

Otro tema a considerar en el SGSST es el relacionado con la compra de bienes y servicios.

En relación con esta adquisición, se deberían establecer y mantener procedimientos para garantizar, dentro de las especificaciones relativas a la adquisición y al arrendamiento, las disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por el contrario, las obligaciones y requisitos legales propios de la organización en relación con la seguridad y la salud en el trabajo deben determinarse antes de adquirir bienes y servicios.

Evaluación y acción en mejoras

Se basa en el tema de la evaluación, que se refiere al seguimiento o medición de resultados, los cuales deben ser desarrollados o establecidos y revisados periódicamente de acuerdo con procesos de seguimiento, medición y recolección de datos pertinentes a la seguridad en el trabajo. Los indicadores de desempeño deben adaptarse a la organización en función de sus actividades y objetivos.

Los resultados deben medirse y analizarse, incluido el seguimiento de la política, los objetivos y el control de riesgos. El monitoreo genera proporcionar una

determinada información que determina si las medidas de prevención deben ser usadas y utilizadas como base para una toma de decisiones. (Hernandez, 2017).

El fin es la acción de la mejora, que se compone de dos componentes: acción preventiva y correctiva y acción continua. En cuanto a la primera, las decisiones deben tomarse en función de los resultados de la supervisión mediante la creación y ejecución de una evaluación de la eficiencia, para lo que la dirección debe realizar auditorías y evaluaciones.

No se ajustan a la eficacia seleccionada, ya que deben seguir una jerarquía que sea competente en el tema, incluyendo referencias a las medidas de prevención y control, para completar y completar una documentación específica que se acredite y corresponda al acto realizado.

La investigación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su impacto en la seguridad y la salud es otro tema que se aborda en la evaluación. Esto permite identificar y documentar cualquier deficiencia en SGSST. Es necesario que las investigaciones sean realizadas por personas calificadas y con la participación adecuada de los empleados y sus representantes. Es importante destacar que los hallazgos de estas investigaciones deberían informarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y a las personas competentes para que tomen medidas correctivas para prevenir la repetición de lesiones, dolencias, enfermedades o incidentes relacionados con el trabajo.

Una de las mejores formas de llevar a cabo la evaluación del SGSST es la auditoría, que debe ser regulada. En consecuencia, sería apropiado establecer una política y un programa de auditoría que incluya una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes. Las conclusiones de la auditoría deben determinar si la implementación del SGSST es efectiva para cumplir con las políticas y objetivos de la organización y aumentar la participación de los empleados. De esta manera, la organización puede cumplir con las leyes del país. Las auditorías deberían llevarse a cabo por personas competentes que sean independientes, no necesariamente afiliadas a la organización.

Además, es importante destacar que los resultados y conclusiones de esta investigación deberían ser comunicados a las personas competentes para que tomen medidas correctivas. Finalmente, es importante mencionar que la participación de los empleados es necesaria en la consulta sobre la selección del auditor y todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados.

Para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos, evaluar la necesidad de cambios y identificar qué medidas son necesarias para resolver cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y la medición de los resultados, la dirección debería realizar exámenes que contengan la evaluación de la estrategia global del SGSST.

Resulta conveniente que el examen de la dirección tenga en cuenta los hallazgos de investigaciones anteriores sobre enfermedades, dolencias y accidentes, así como actividades de supervisión, medición y auditoría. También debe tener en cuenta los factores internos y externos que puedan afectar el SGSST. De esta manera, se puede establecer la frecuencia y el alcance del examen en función de las necesidades y circunstancias de la organización. Finalmente, indique que las conclusiones del examen deberían registrarse y comunicarse a las personas responsables de los aspectos pertinentes del SGSST, incluido el comité de seguridad y salud, los trabajadores y los representantes.

Política

Debe incluir elementos como una mejora continua específica basada en la actividad preventiva.

Involucra a todos los equipos de trabajo relacionados con la organización que establece, estableciendo roles claros y responsabilidades. Designa líderes que transmitan la política de un sistema de seguridad y salud específico en el trabajo en su totalidad.

Es aceptable que los líderes deben tomar medidas para crear y promover un ambiente de trabajo seguro, lo que se logra mediante el liderazgo visible, estar

activo y visible en el lugar de trabajo e interactuar de manera positiva con todos los miembros del equipo para poder brindar capacitación y motivarlos a implementar y cumplir con un comportamiento de seguridad. (Hernandez, 2017).

Gestión de riesgos

Se implementa en reducir su realización mediante su identificación previa, que corresponde a la forma de identificación que se define en los planes de prevención.

Los procesos de identificación son cruciales porque se realiza la identificación de los riesgos específicos, y la implementación del manejo del cambio es un enfoque proactivo para abordar las inquietudes y problemas específicos que pueden tener el potencial de generar una consecuencia no prevista y no deseada. (Hernandez, 2017)

La conciencia y el conocimiento del riesgo son cruciales para tomar decisiones efectivas en el negocio para evitar accidentes.

Salud y bienestar

Descrito el entorno laboral y el lugar de trabajo que tienen una salud adecuada para el bienestar de los empleados y la protección y prevención de riesgos de todos los empleados bajo la supervisión del empleador.

La empresa debe asegurarse de que se encuentren todas las comodidades y factores de seguridad en el lugar de trabajo, incluidos los aspectos físico, mental y social. La creación de un entorno de trabajo saludable es fundamental. (Hernandez, 2017).

2.3.2.4 Reconocimiento Constitucional

Según la OIT, los estados deben proteger al trabajador de enfermedades profesionales y prevenir accidentes laborales, ya que la seguridad y salud laboral son un derecho reconocido por organismos internacionales.

Considera la seguridad y salud en el trabajo como los procedimientos y normas que deben seguir todas las entidades públicas y privadas para garantizar la

seguridad y salud de los trabajadores, incluida la integridad física, emocional y psicosocial, así como la protección de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Los Estados deben ser reconocidos constitucionalmente porque la OIT establece estándares y exige reconocimiento legal, como se mencionó anteriormente.

Consideremos que este reconocimiento constitucional se produjo a nivel mundial a finales del siglo XIX, cuando se conoció el concepto de responsabilidad patronal, lo que llevó a los trabajadores a luchar por regulaciones sobre mecanismos de compensación y seguro en caso de accidentes laborales y, posteriormente, enfermedades profesionales.

El derecho a la vida, que se enriquece con la integración de los derechos económicos y sociales, es el fundamento del derecho constitucional a la protección, el cual se fundamenta en el derecho a la dignidad humana y debe ser reconocido por las entidades públicas y privadas.

2.3.3 *Marco Jurídico Peruano*

Para fomentar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, los gobiernos y los empleadores deben implementar políticas y acciones mediante la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Una de las principales metas y principios de la SST es la gestión de riesgos relacionados con la actividad laboral. Por lo tanto, varias organizaciones han destacado la importancia de implementar un método para prevenir enfermedades y accidentes laborales.

En dicha sentencia podemos observar que el ministerio publico realiza un alegato de apertura el cual señalan que acusan a Rodrigo Néstor Cornejo Lucano por el delito de omisión a la asistencia familiar en el cual omite dolosamente prestar alimentos a favor de su menor hijo que tiene como iniciales R.N.C.G en la que se establece en el expediente una pensión alimenticia mensual equivalente al monto

de S/ 400 soles, iniciando desde el 06 de noviembre del 2013 al 06 de junio del 2019 por la suma total de S/ 16195.73 soles, en apercibimiento de ser denunciado por el delito de omisión a la asistencia familiar en caso se suscite un incumpliendo, este hizo caso omiso, en lo que incurre de ese modo en este delito en lo que se señala que el acusado actuó en el hecho con dolo por lo que se encontraría incluso en el delito previsto y penado en el art. 149 del C.P. , por lo que se solicita que se le imponga un año de pena privativa de libertad como el pago de las pensiones devengadas. (Chávez, 2009)

CAN 584 define el SGSST como un conjunto de elementos interconectados o interactuantes que establecen políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, así como los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar el propósito. OSHS está estrechamente vinculado al concepto de responsabilidad social empresarial, cuyo objetivo es promover la competitividad de los empleadores y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Según la OIT, SGSST es un conjunto de herramientas lógicas que son flexibles y adaptables al tamaño y las actividades de una organización. Se enfoca en los peligros y riesgos generales o específicos relacionados con esa actividad con un enfoque orientado a: (i) la aplicación eficiente y coherente de medidas de prevención y protección; y (ii) la creación de políticas pertinentes. (iii) evaluar los peligros y riesgos en todas las facetas del lugar de trabajo, y (iv) promover la participación de la dirección y los empleados en el proceso a su nivel de responsabilidad. (OIT, 2011, p.4)

La OIT afirma que el SGSST se basa en el principio del Ciclo Deming, creado en los años cincuenta para establecer un sistema cíclico de mejora continua en las organizaciones:

La planificación implica la creación de una política, la distribución de recursos y competencias, la organización del sistema, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos.

Realizar: Implementar y aplicar el programa de SST

Evaluar los resultados activos como reactivos del programa.

Actuar: Para examinar el sistema, use un enfoque de mejora continua. (OIT, 2011, p. 3)

Por lo tanto, a través de la aplicación de medidas de prevención y protección efectivas a cualquier organización, SGSST es un conjunto de herramientas interrelacionadas que se utilizan para establecer políticas pertinentes de seguridad y salud en el trabajo. Se centra en evaluar y mejorar esta materia para establecer una cultura de prevención que promueva el trabajo seguro y saludable.

Este sistema debe centrarse en aplicar de forma eficaz y coherente actos preventivos dentro de cada organización. Por lo tanto, partiendo de los principios de responsabilidad, prevención y gestión integral, los empresarios tienen la obligación de gestionar estas medidas.

la LSST en su art. 17 establece que los empleadores deben implementar un enfoque OSHS de acuerdo con la ley aplicable y las directrices internacionales de la OIT. Estas directrices alientan a los grupos de interés a aplicar técnicas de gestión adecuadas para mejorar continuamente los resultados y establecer una cultura de prevención de riesgos dentro de la empresa.

El artículo 17 de la LSST establece que los empleadores deben implementar un enfoque de SGSST de acuerdo con la legislación vigente y las directrices internacionales de la OIT. Estas pautas animan a los actores sociales Han adoptar técnicas de gestión apropiadas para mejorar continuamente los resultados y establecer una cultura de prevención de riesgos en la empresa.

Las Directrices ILO-OSH 2001 Dado que cada organización es única y cada lugar de trabajo tiene diferentes tipos de peligros y niveles de riesgo, se incluye dentro de cada uno de los factores anteriores la necesidad de brindar flexibilidad en cuanto a recomendaciones dependiendo del tamaño de la empresa y la naturaleza de sus operaciones.

Política de SST

Caro menciona la política de SST como uno de los medios por los cuales un empleador demuestra su compromiso con la prevención de riesgos en la empresa para beneficio de sus empleados como terceros, en línea con el principio de principio de prevención.

Esta declaración, según el artículo 22 de la LSST, debe ser: específica para cada organización, redactada de forma clara y concisa, actualizada y difundida periódicamente, y accesible para todos en el lugar de trabajo.

La política no debe ser la misma para todas las organizaciones; en cambio, debe adaptarse a cada situación para lograr los niveles ideales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Además, debe ser preciso, único y adecuado para cada organización, dependiendo de varios factores, como la actividad económica o el tamaño de la organización. Por ejemplo, aunque una gran empresa agropecuaria puede realizar la misma actividad, no debería tener las mismas políticas que una microempresa. (Retortillo, 2009).

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, es necesario que las microempresas elaboren una Declaración de Intenciones en relación a la Seguridad y Salud Social básica, con el fin de fomentar una cultura preventiva en la que las personas sean el principal valor y objetivo de la empresa.

En pocas palabras, la política debe incluir una serie de principios y compromisos fundamentales que todos los niveles de la organización deben aceptar e implementar en la práctica. La presentación de una serie de compromisos es inútil si la organización no se adapta a su estructura, la dirección no sigue los principios establecidos o los empleados no cumplen con los objetivos establecidos en esta política. (Lancho, 2017).

El artículo 23 de la LSST establece los principios de esta política para proteger la SST de todos los miembros de la organización de impactos negativos en la salud de las personas. Estos principios incluyen el cumplimiento de la legislación

pertinente, la mejora continua de los resultados y garantizar que los empleados sean plenamente consultados y comprometidos con los elementos del SGSST.

El artículo 24 de la Ley mencionada establece que el empleador debe garantizar que los trabajadores y representantes sean consultados, informados y capacitados en materia de SST en relación con su trabajo. El logro de este subcomponente de SGSST en la aplicación de este Sistema depende de un diálogo social efectivo entre empleadores y empleados, a través de sus representantes de seguridad y salud en el trabajo, que se desarrollará más tarde. (Chávez, 2009).

Organización

Si bien el empleador es responsable de implementar el SGSST, el principio de cooperación permite que los empleadores establezcan responsabilidades y competencias para que puedan rendir cuentas por cada una de las tareas realizadas para proteger y prevenir el SST. (Congreso de la Republica, 2016)

Es imperativo que todos los empleados de la empresa participen activamente en la gestión de la SST, ayudando a los empleadores a prevenir riesgos laborales y contribuyendo a la protección de su salud y bienestar.

Según LSST, el empleador debe:

El personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SGSST debe recibir las responsabilidades y la autoridad necesarias. El personal debe rendir cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente.

El principio de responsabilidad establece que esta delegación no exime al empleador de su deber de prevención y, si es necesario, de resarcimiento.

Definir los requisitos de competencia necesarios para cada puesto laboral y establecer programas de capacitación y entrenamiento en el trabajo para que todos los empleados estén capacitados en la asunción de las deberes y obligaciones de SST. (Congreso de la Republica, 2016).

Según el artículo 49 de la LSST, los empresarios deben recibir capacitación en SST al inicio y durante toda la relación laboral, así como en caso de cambios en la función, puesto o tecnología.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 29881, la Administración Nacional de Control Laboral tiene la responsabilidad de no solo supervisar, controlar o sancionar el incumplimiento de las normas legales de la Ley de Trabajo Social y seguridad, sino también de controlar, supervisar y sancionar cualquier incumplimiento. salud ocupacional pero también brinda asesoramiento técnico; sin embargo, en la actualidad, la organización busca desarrollar sus funciones primarias para sus sectores de actividad, tanto para las empresas empleadoras como para los operadores subcontractados de la empresa. (Congreso de la Republica, 2016).

Implementar la documentación y los registros del SGSST, que deben estar actualizados y disponibles para los empleados y la autoridad competente. El artículo 28 de la LSST dice

En consecuencia, el artículo 32 del Reglamento establece que los siguientes documentos son parte del SGSST:

Objetivos y políticas para la seguridad y salud en el trabajo.

Normas Internas para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Identificar riesgos, evaluar riesgos y tomar medidas para controlarlos.

El mapa de peligros.

Organizar actividades preventivas.

El Programa Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Además, el artículo 33 del Reglamento establece los registros SGSST necesarios:

Registro de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes que requieren investigación y corrección.

Registro de exámenes médicos realizados en el trabajo.

Mantener un registro de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales y de riesgo de ser humano.

Recopilación de registros de inspecciones internas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Estadísticas sobre seguridad y salud.

Registro de equipos de seguridad o de emergencia

Registros de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia

Registro de informes de auditoría

Marco Normativo

Tabla 2

Marco Normativo Peruano

Abreviación	Tipificado
D.S N°001-2021-TR	Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
R.M.N° 1275-2021-MINSA	Resolución Ministerial que aprueba la Directiva Administrativa N° 321- MINSA DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2

Abreviación	Tipificado
R.M. N° 675-2022-MINSA	Resolución Ministerial que modifica la Directiva Administrativa N° 321- MINSA DIGIESP-2021 Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS CoV-2 aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA
Ley N° 31051	Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria
Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley N° 30222	Modificatoria de Ley N° 29783, Ley SST
Decreto Supremo N° 005-2012-TR	Reglamento de la Ley SST
Decreto Supremo N° 006-2014-TR	Modificatoria de Reglamento de la Ley SST
Decreto Supremo N° 012-2014-TR	Modificatoria de Reglamento de la Ley SST (Registro único de accidentes de trabajo)
Decreto Supremo N° 016-2016-TR	Modificatoria de Reglamento de la Ley SST
Resolución Ministerial N° 050-2013-TR	Modelos de Registros y Guía básica del SGSST

Abreviación	Tipificado
Resolución Ministerial N° 245-2021-TR	Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado "Procedimiento para la elección de los- las representantes de los las trabajadores as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del /de la Supervisor a de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA	Listado de Enfermedades Profesionales
Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA	Protocolos de los Exámenes Médico Ocupacionales
Resolución Ministerial N° 571-2014-MINSA	Modificatoria de RM 312-2011-MINSA
Decreto Supremo N° 003-98-S.4.	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
Resolución Ministerial N° 375-2008-TR	Norma básica de Ergonomía
Decreto Supremo N° 017-2017-TR	Reglamento SST Obreros Municipales
Decreto Supremo N° 020-2019-TR	Modifica el reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017- 2012-TR y el Decreto Supremo N° 007- 2017-TR

Abreviación	Tipificado
Decreto de Urgencia N° 044-2019	Que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores (168-A)
Decreto Supremo N° 002-2020-TR	Modifica el art. 77 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación

El tipo de investigación es básica que refiere Hernández y Mendoza (2018) siendo una investigación que tiene una relación causal; en lo cual persigue describir un problema, en este tipo de investigación se requiere la combinación de un método analítico y sintético.

También se la conoce como investigación pura o teórica.

Este tipo de investigación se caracteriza por el hecho de que se enmarca únicamente sobre una base teórica sin tener en cuenta objetivos prácticos.

La investigación pura es el estudio de un problema, encaminado a encontrar conocimiento. Su objetivo es formar nuevos conocimientos o modificar principios teóricos existentes, mejorando así el conocimiento científico. (Bernal, 2010).

La investigación básica tiene como objetivo descubrir leyes o principios fundamentales, así como profundizar en los conceptos de la ciencia, como punto de apoyo inicial para el estudio de fenómenos o acontecimientos.

3.2 Diseño de la investigación

Para la realización del presente trabajo el diseño de investigación será no experimental, que según Hernández y Torres (2018) hace alusión a aquellos en los cuales no hay manipulación de variables pues únicamente se decanta por observar o medir el fenómeno dentro del escenario donde se desarrolla a efectos de analizar los hechos o variables que lo involucran.

Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador. La investigación no experimental se enfoca en observar los fenómenos o acontecimientos en su contexto natural antes de analizarlos. (Carruitero & Benites, 2021).

Un estudio no experimental no crea situaciones nuevas; en cambio, observa situaciones que ya existen.

3.3 Población de la investigación

Población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (Monje, 2011)

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

En esta investigación se analizará la aplicación y efectividad de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la autoridad autónoma de majes en base a los planes de gestión laboral mediante un análisis de observación documental y entrevista en base a un cuestionario de preguntas referida hacia el encargado del área.

3.4 Muestra de la investigación

Se define la muestra como: el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. (Rios, 2018)

También es denominada una parte o el subconjunto de la población dentro de la cual deben poseer características reproducen de la manera más exacta posible que fue aplicada dentro de la investigación.

En esta investigación se analizará los lineamientos referentes a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente a sus elementos y etapas y la entrevista realizada al encargado de área.

3.5 Técnicas e Instrumentos de la investigación

3.5.1 Técnicas

Los resultados de las investigaciones dogmáticas pretenden un grado de verificación en el cual se determinan mediante sus criterios de evaluación, como valides en sus divisiones internas y externa, con utilización de medios estadísticos, con variables en relaciones a causas y efectos, con medición de fenómenos. Se busca la situación de apoyo y base para los argumentos necesarios o recién descubiertos, como también los hechos que se podrían aplicar a una determinada situación específica, para ejercer una mejora a futuro. (Hernandez et. al, 2014).

3.5.2 Instrumentos

Sánchez et. Al (2018) mencionan que, los instrumentos de investigación son aquellos medios que conforman la técnica de recolección de datos, se componen de una guía de observación documental, un cuestionario o banco de preguntas que será utilizada en la entrevista, el presente trabajo de investigación ostentará como instrumento la guía de preguntas, fichas de recolección de datos y la entrevista.

3.6 Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos

Se realizará una conformación con los datos sobre los factores que determinan la relación entre las variables del problema planteado. Luego resulta conveniente categorizar los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

Según los resultados obtenidos después de realizar la investigación se llegó a presenciar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo referente a su grado de aplicación y eficacia donde se revisó la previsión de riesgos laborales el rol de fiscalización y control del estado, y lo que engloba el cumplimiento de sus objetivos y la misión de la empresa.

Se observó que en ciertos puntos la ley mencionada anteriormente plantea la evaluación de riesgos que se encuentran presentes en un acto de fiscalización y controles del estado que son ejecutados con la finalidad de que los reglamentos normas y las disposiciones que son aplicadas a las normas y disposiciones de la gerencia de fiscalización y control Según los resultados obtenidos después de realizar la investigación se llegó a presenciar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo referente a su grado de aplicación y eficacia donde se revisó la previsión de riesgos laborales el rol de fiscalización y control del estado, y lo que engloba el cumplimiento de sus objetivos y la misión de la empresa.

Referente a las variables que se plantearon para realizar el análisis de la presente investigación donde la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es aplicada desde ciertos enfoques en la autoridad autónoma de majes, referente a la aplicación y efectividad que resalta dicha normativa, presentándose algunos vacíos legales los cuales se observan después de realizar el análisis correspondiente y usando los instrumentos y técnicas de investigación planteadas.

En cierto punto su criterio de aplicación y efectividad se observa que es aplicada hasta cierto margen, asimismo la efectividad de la ley si mide con los controles para evaluar mediante la realización de inspecciones, evaluaciones de riesgos y revisiones de la documentación del sistema de gestión de SST. Además, las inspecciones deben llevarse a cabo regularmente para asegurarse de que los controles se estén implementando.

4.2 Contrastación de hipótesis

Con los resultados obtenidos referentes a la hipótesis planteada:

La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo aplica de manera mínima una prevención o fiscalización de riesgos en la autónoma de majes – 2022.

Existe un bajo grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del trabajo, y la necesaria nueva implementación de un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes -2022.

La situación actual de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo relacionada a la seguridad laboral no es la correcta que se presenta en la autoridad autónoma de majes – 2022 referente a la imposición de las metas y reglamentos internos.

Los resultados manifestaron que en ciertos puntos que se dieron a conocer en el proceso de la contrastación de hipótesis con los resultados obtenidos mediante los instrumentos y técnicas de investigación que se aplicaron en todo el proceso para llegar a estos resultados.

Efectivamente aplicamos la ley de Seguridad en AUTODEMA, sin embargo, esta ley de seguridad tiene vacíos legales, para la eficacia de la ley existe muchos aspectos generales que se puede aplicar en las instituciones públicas.

De tal manera para la implementación de aspectos que abarcarían una complementación a la ley mencionada podrían ser beneficiarios para las instituciones publicas de tal manera que la priorización de seguridad en las entidades públicas aumentaría causando un gran impacto al área correspondiente.

La efectividad de la ley si mide con los controles para evaluar mediante la realización de inspecciones, evaluaciones de riesgos y revisiones de la documentación del sistema de gestión de SST. Además, las inspecciones deben llevarse a cabo regularmente para

asegurarse de que los controles se estén implementando, de tal manera que hay muchas dificultades para aplicar especialmente por falta de presupuesto en mayoría de las instituciones públicas.

4.3 Resultados Documentales

En base al análisis documental realizado referente a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su aplicación en la autoridad autónoma de majes, según lo que se encuentra regulado en la Ley es plasmada en diferentes sectores teniendo así un conglomerado de vacíos que no se fueron presentando en la investigación realizada.

Los conceptos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberían ser aplicados en el desarrollo de actividades y desempeño de todo lo referente a lo actuado en base a la autoridad autónoma de majes ya que en lo analizado se observa que la Ley presentaba algunos inconvenientes en el grado de aplicación referentes a los elementos.

De tal manera que en su política y organización existía factores que no eran desarrollados ni desempeñados en la autoridad autónoma y vulneraba algunos principios de dicha ley los cuales tenían como prioridad asegurar las actividades y la distribución de caracteres de seguridad de dicha entidad.

Teniendo en cuenta que se refiere a un enfoque de organización que busca tomar medidas para prevenir o reducir los riesgos que pueden causar situaciones que afecten o vayan en contra del bienestar de los trabajadores. Por esta razón, se fomenta la lucha contra el trabajo indecente.

Como se observa en el párrafo anterior y lo que se detallara en la entrevista es que en cierto punto de que hay funciones y actos que no son cumplidos de manera correcta haciendo mención que los funcionarios de confianza están obligados a implementar el plan anual de Seguridad con su respectivo presupuesto.

Así mismo la Ley no fija un presupuesto que debe ser adecuado a los puntos clave del desarrollo de la empresa que viene enfocado al aporte y la aplicación de dicha Ley en la autoridad autónoma de majes que es más conocida como AUTODEMA.

4.4 Resultados obtenidos de la entrevista

En base a la entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos de la Autoridad Autónoma de Majes denominada como AUTODEMA el Sr. Jefferson Valdeiglesias Sanches donde la entrevista arrojó que efectivamente aplican la ley de Seguridad en AUTODEMA, sin embargo, esta ley de seguridad tiene vacíos legales, para la eficacia de la ley existe muchas generales que se puede aplicar en las instituciones públicas, donde la efectividad de la ley si mide con los controles para evaluar mediante la realización de inspecciones, evaluaciones de riesgos y revisiones de la documentación del sistema de gestión de SST. Además, las inspecciones deben llevarse a cabo regularmente para asegurarse de que los controles se estén implementando.

De tal manera en AUTODEMA en mérito del LEY DE Seguridad y Salud en el trabajo. Entregamos los Implementas de Seguridad a todos los trabajadores de riesgos laborales, para prevenir accidentes y enfermedades Ocupacionales. Efectivamente en AUTODEMA aplicamos la ley de Seguridad y Salud en el trabajo Y su decreto supremos N 005-2012-sin embargo, existe muchas lagunas legales .es decir la ley muchas veces es genérica, es no permite que incluso los trabajadores y el Comité de Seguridad pueda aplicar.

Indicando así que podría existir el manejo y actuar de algunas mejoras las cuales se vienes trabajando en plan mediano y largo plazo todo depende del presupuesto PARA APLICAR ACCIDENTE CERO EN AUTODEMA donde la Ley no indica claramente que todas las instrucciones están obligadas asignar un por porcentaje de presupuesto, para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Tampoco que ley señala que los funcionarios de confianza están obligados a implementar el plan anual de Seguridad con su respectivo presupuesto.

El Comité de Seguridad ente rectoro en materia de Seguridad no tiene presupuesto por la ley no previsto

4.5 Discusión de Resultados

Los resultados que se obtuvieron después de realizar la investigación tomaron relevancia en base a los objetivos y la hipótesis planteada en dicha investigación, ya que al momento de realizar la entrevista y la búsqueda documental y aplicar las preguntas que planteamos para los especialistas en el área referente donde se verifica la validación y eficiencia de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se obtuvo que en la Autoridad

Autónoma de Majes efectivamente se aplica la ley de Seguridad en AUTODEMA, sin embargo, esta ley de seguridad tiene vacíos legales, para la eficacia de la ley existe muchas generales que se puede aplicar en las instituciones públicas, donde a pesar de que se aplica figuran vacíos legales causando así un problema presentado en las inspecciones las cuales deben llevarse a cabo regularmente para asegurarse de que los controles se estén implementando y que la reducción de riesgos disminuya y la ejecución de la seguridad y salud en el sector laboral referente a AUTODEMA sea la correcta y pueda ser validada de manera adecuada.

En base a lo obtenido se puede manifestar que a pesar de los vacíos legales que fueron manifestados por el personal correspondiente encargado en validar y llevar a cabo los controles de aplicación y eficacia de la ley analizada referente a la seguridad y salud en el desarrollo de las funciones laborales diarias en AUTODEMA manifiesta que:

La ley no indica claramente que todas las instrucciones están obligadas asignar un porcentaje de presupuesto, para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo,

Tampoco que ley señala que los funcionarios de confianza están obligados a implementar el plan anual de Seguridad con su respectivo presupuesto,

El Comité de Seguridad ente rectoro en materia de Seguridad no tiene presupuesto por la ley no previsto.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

En AUTODEMA si aplica una prevención y una fiscalización de los riesgos, pero no en un margen total, si no hasta cierto punto dejando diferentes vacíos los cuales no aportan para que se ejecute una aplicación correcta de dicha ley generando una prevención y fiscalización de riesgos adecuados.

Segunda

El grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo referente a AUTODEMA no es el adecuado ya que según los encargados y población entrevistada indican que existe vacíos los cuales la ley no indica claramente que todas las instrucciones están obligadas asignar un por porcentaje de presupuesto, para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Tercera

La situación en la actualidad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en relación al entorno laboral en AUTODEMA se basa en que la ley no señala que los funcionarios de confianza están obligados a implementar el plan anual de Seguridad con su respectivo presupuesto, el Comité de Seguridad ante rectoro en materia de Seguridad no tiene presupuesto por la ley no previsto.

5.2 Recomendaciones

Primera

Al momento de que se aplique una prevención y fiscalización de los riesgos se debe tener en cuenta los factores de la ley para que se ejecute una correcta aplicación de la ley configurando una prevención y fiscalización de riesgos los cuales aportarían a AUTODEMA la seguridad y salud en el trabajo en el sector laboral referente a la prevención de accidentes.

Segunda

Se puede mejorar la aplicación y efectividad configurando que las instrucciones para el presupuesto deben estar asignadas de manera correcta para que se pueda implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que pueda configurar una distribución de presupuesto correcta que pueda ser aplicada a la seguridad y salud en el trabajo con el fin de que el bienestar de los trabajadores sea de carácter prioritario.

Tercera

Debería plantearse aspectos donde los vacíos legales encontrados en la investigación y que fueron punto resaltante en el capítulo anterior, deberían ser subsanados en base a la asignación de presupuesto que los funcionarios de confianza implementen el plan anual de seguridad y que el comité obtenga un presupuesto que debe estar previsto y asignado por dicha ley para configurar una adecuada eficacia e implementación.

BIBLIOGRAFÍA

- Arujo, J. (2018). Derechos fundamentales en el trabajo rural: eficacia de Iderecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en areas agricolas no registrados. (*Tesis de doctorado*). Universidad de Buenos Aires.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Prentice Hall.
- Boulangger, G., & Osorio, Y. (2020). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para un restaurante de chicharronería*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11613>
- Caro, E. (2021). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica.
- Carruitero, F., & Benites, T. (2021). *Guia de investigación en derecho* . UPAO.
- Chávez, C. (2009). *Gestion de seguridad y salud en el trabajo*. Eidos.
- Chinchilla, S. (2015). *Salud y Seguridad en el Trabajo* .
- Congreso de la Republica. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: El Peruano.
- Congreso de la Republica Peruano. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. El Peruano.
- Cortez, J. (2017). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*, .
- Cutipa, M., & Justo, K. (2017). Evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el hospital Geriátrico de Arequipa 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de San Agustín.
- Decreto 1443. (2014). *Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Brasil.
- Del Campo, T. (2014). La configuracion del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. a apartir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulacion normativa y sus analisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222. (*Tesis de Licenciatura*). Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Gallo, S. (2017). Riesgos penales laborales. Un analisis critico sobre el art. 315 del CP español y una propuesta de tipo pena lde peligro para el ordenamiento juridico argentino. (*Tesis de doctorado*). Univrsidad Autonoma de Madrid.
- Garnelo, J. (2017). Implementacion de medidas coercitivas y auditables para el cumplimiento de la norma de seguridad y salud ocupacional N° 29783. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Huanuco.

- Gobierno de Argentina. (2021). *De acuerdo a Normas legales vigentes sobre salud de seguridad en el trabajo*. Congreso de Argentina.
- Henao, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. *Ecoe Ediciones*, 9.
- Hernandez, H. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo*. Advocatus.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Lancho, J. (2017). *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Publicas*. UCV.
- Medina, M. (1996). *La vinculacion negativa del Legislador a los Derechos Fundamentales*. McGraw- Hill.
- Medina, R. (2014). Desde la historia hacia el futuro. Buenas practicas para consolidar la cultura de la prevencion de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España. (*Tesis de Doctorado*). Universidad de Alcala.
- Monje, C. (2011). *Metología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Temis. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-dela-investigacion.pdf>
- Mutual, M. (2008). *Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos* .
- Nogueira, H. (2009). *La interpretación de constitucional de los derechos humanos*. Ediciones Legales.
- OIT. (1990). *Ley N° 8080* . Brasil.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Proteccion de la salud de los trabajadores*.
- Ramos Flores, J. (2012). *JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN*.
- Retortillo, M. (2009). *Derechos Fundamentales y Consitución* . Civitas.
- Rios, R. (2018). *Metodología para la investigación y redacción* . Servicios Académicos Intercontinentales.
- Rojas, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*.
- Sánchez , H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Varillas, W. (1995). *La Constitución y el derecho a la salud en comp. Salud y trabajo; derecho y realidad*. Instituto Salud y Trabajo.
- Verastegui, O. (2017). Minimizacion de accidentes e incidentes de traajo mediante la aplicacion del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo en la empresa

Sirius Seguridad Privada S.R.L. (*Tesis de licenciatura?* Universidad Nacional de Trujillo).

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿La Ley de Seguridad y Salud del Trabajo, aplica una prevención o fiscalización de riesgos en la autoridad autónoma de majes - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué modo, el grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo se vería reflejado como un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes - 2022?</p> <p>¿Cuál es el efecto de la situación actual de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo referente a la seguridad laboral de la autoridad autónoma de majes- 2022 en la imposición de sus metas y reglamento interno?</p>	<p>Establecer si la Ley de Seguridad y Salud del trabajo, aplica una prevención o fiscalización de riesgos en la autoridad autónoma de majes - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de aplicación y efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo y de qué modo sería plasmado en un plan de prevención en la autoridad autónoma de majes – 2022</p> <p>Indicar cual es la situación actual de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en relación a la seguridad laboral de la autoridad autónoma de majes- 2022 en la imposición de sus metas y su reglamento interno.</p>	<p>La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo aplica de manera mínima una prevención o fiscalización de riesgos en la autoridad autónoma de majes – 2022</p>	<p>Variable 1</p> <p>Ley de Seguridad y Salud en el trabajo</p> <p>Dimensión 1:</p> <p>Prevención de riesgos laborales</p> <p>Dimensión 2:</p> <p>Rol de fiscalización y control del estado</p> <p>Variable 2:</p> <p>Grado de aplicación y efectividad</p> <p>Dimensión 1:</p> <p>Cumplimiento de los objetivos</p> <p>Dimensión 2:</p> <p>Misión de la empresa.</p>	<p>Indicador 1.1: Evaluación de riesgos</p> <p>Indicador 1.2: Daños derivados del trabajo</p> <p>Indicador 1.3: Educación laboral</p> <p>Indicador 2.1: Complejidad del asunto</p> <p>Indicador 2.2: Reglamentos</p> <p>Indicador 2.3: Normas y disposiciones de la Gerencia de Fiscalización y Control</p> <p>Indicador 1.1: Reglamentos</p> <p>Indicador 1.2: Seguridad laboral</p> <p>Indicador 1.3 Metas planteadas</p> <p>Indicador 2.1: Escaso conocimiento</p> <p>Indicador 2.2: Debido cumplimiento</p> <p>Indicador 2.3: Aplicación correspondiente</p>	<p>Técnica de instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica</p> <p>Observación documental y guía de preguntas</p> <p>Instrumento</p> <p>Fichas de observación documental y entrevista estructurada.</p>

Anexo 2.- Cuadro de operacionalización de variables

Tipo	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	
Variable 1	Ley de Previsión de riesgos Seguridad y laborales Salud en el Trabajo	de	de riesgos	Evaluación de riesgos	Observación	Fichas de observación
			laborales	Daños derivados del trabajo	Documental	Entrevistas
			Salud en el	Educación laboral		
			Trabajo	Complejidad del asunto		
			Rol de fiscalización y control del estado	Reglamentos		
			Normas y disposiciones de la Gerencia de Fiscalización y Control			
Variable 2	Grado de aplicación y efectividad	de	Cumplimiento de los	Reglamentos	Observación	Fichas de observación
			objetivos	Seguridad laboral	Documental	Pliego de Preguntas
			efectividad	Metas planteadas		
			Misión de la empresa	Escaso conocimiento		
				Debido cumplimiento		
				Aplicación correspondiente		