

**VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**



**LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA
LABOR DE TRABAJADORES SULLANA 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA**

AUTOR

Br. OLAYA JIMENEZ, ANITA MARIA

**SULLANA – PERÚ
2017**

Palabras Clave

Educación; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo., Labor.

Keywords

Education; Law on Occupational Safety and Health, Labor.

Titulo

**Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la labor de Trabajadores Sullana
2016.**

RESUMEN

El Propósito de la presente investigación es Determinar el Efecto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 en la labor de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro - Filial Sullana 2016”. La Metodología empleada es tipo Aplicada. El Diseño utilizado es No Experimental, Transeccional y Explicativa. La población fueron los Docentes y No docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana, en número de 150; y la Muestra fue tipo No Probabilística, tomada a los Docentes y no Docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro en número de 15. Los resultados que se obtuvieron fue que el 80%; 12 conocen sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el 26,7%; 4 indicaron que no están expuestos a riesgos innecesarios y 80%; 12 respondieron que sí se debe Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad San Pedro Filial Sullana.

Palabras Clave: Educación; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Labor.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation is to determine the effect of the Law on Safety and Health at Work Law No. 29783 on the work of teachers and non-teaching workers of the Faculty of Law of the Universidad San Pedro - Filial Sullana 2016. The Methodology used is Applied type. The Design used is Non-Experimental, Transectional and Explanatory. The population was the Teachers and Non-Teachers of the University San Pedro Filial Sullana, in number of 150; and the Sample was Non-Probabilistic type, taken from the Teachers and non-Teachers of the Faculty of Law of the San Pedro University in number of 15. The results that were obtained were that 80%; 12 know about the Occupational Safety and Health Act; 26.7%; 4 indicated that they were not exposed to unnecessary risks and 80%; 12 answered that yes it should be implemented a Management System in Occupational Health and Safety at the Universidad San Pedro Filial Sullana.

Keywords Education; Occupational Safety and Health Act, Labor.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	METODOLOGÍA	40
III.	RESULTADOS.	44
IV.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	51
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
VI.	AGRADECIMIENTOS	55
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
VIII.	APÉNDICES Y ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No. 01 Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	44
TABLA No. 02: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO del Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	45
TABLA No. 02: Determinar si los trabajadores de la USP están expuestos a Riesgos innecesarios	46
TABLA No. 03: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO para Determinar si los Trabajadores de la Universidad San Pedro están expuestos a riesgos innecesarios.	47
TABLA N° 04: Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	48
TABLA No. 05: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO de Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TABLA No. 01 Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	44
TABLA No. 02: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO del Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	45
TABLA No. 02: Determinar si los trabajadores de la USP están expuestos a Riesgos innecesarios	46
TABLA No. 03: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO para Determinar si los Trabajadores de la Universidad San Pedro están expuestos a riesgos innecesarios.	47
TABLA N° 04: Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	48
TABLA No. 05: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO de Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y fundamentación científica.-

1.1.1. Antecedentes:

DEDIOS, C. (2014). En su Tesis Titulada “*El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los Principios en el Perú*”, llegó a las siguientes conclusiones:

1.- La implementación de un SGSST exige contemplar varios elementos. En este sentido, la OIT ha elaborado una serie de Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo ILO-OSH 2001, que giran en torno al establecimiento de cuatro grandes elementos en la organización, para lograr un adecuado SGSST. Estos elementos son: Política; Organización, Planificación y aplicación; Evaluación y la Acción en pro de mejoras. Asimismo, las Directrices están orientadas a evitar los accidentes y enfermedades que se ocasionarían en el centro laboral; siendo la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control los principios fundamentales del proceso. Finalmente, resulta importante resaltar que, tanto nuestra LSST como su RSST, siguen los lineamientos que formula la OIT en dichas Directrices.

2.- La prevención de riesgos en las organizaciones busca eliminar o controlar aquellas condiciones que permitan causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, nuestra LSST, en su Título preliminar, recoge como primer artículo el Principio de Prevención que se configura como un deber (genérico; se concretiza en varios deberes específicos establecidos por la LSST) del empleador, ya que es el principal obligado a consecuencia de ser el titular de su centro de trabajo. En este sentido, el empleador debe generar un ambiente laboral que garantice la seguridad y salud de sus trabajadores en planilla, de aquellas personas que prestan servicios, incluso para los que se encuentran dentro del ámbito de su centro de labores.

3. El Principio de Protección, según nuestra LSST, se configura como un deber que corresponde al empleador y al Estado de forma distinta: grava al empleador frente a sus trabajadores, pero también frente al Estado, en la medida en que este ejerce el rol de fiscalización y control de cumplimiento de dicha obligación. Es más, establece toda una política nacional preventiva en esta materia y un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, donde un factor básico es la articulación del funcionamiento de todo el “personal del estado”, que estará al servicio del trabajador. Por su parte el papel del empleador en la protección es muy importante y compleja: engloba la realización de una serie de actos (como los referidos al otorgamiento de equipos de trabajo, medios de prevención, a la vigilancia, a la formación, etc.), dentro de los que resalta el mandato de evaluación de riesgos laborales, que es, en mi opinión, el principal elemento a partir del que se puede tener un vasto conocimiento de los distintos riesgos de la organización, debiendo ir acompañado lógicamente de medidas para la prevención y, de ese modo, evitar que ocurran los mismos y tratar de disminuir sus consecuencias nocivas.

4.- En cuanto al Principio de información y capacitación, queda definido que se trata de un tipo de acción que recae sobre el elemento personal de la organización, toda vez que este acto se dirige a los trabajadores. El tipo de información que se brindará es de dos tipos: una general y otra específica. Respecto a la general, se deberá informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en la organización, actividades de protección y prevención para combatirlos y tener medidas previstas en los casos de emergencia. En cuanto a la específica, refiere a la información que se brindará a cada trabajador sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección y prevención aplicables. Finalmente, indicar que de nada serviría que la organización informe al trabajador sobre las medidas de seguridad adoptadas, si este último careciera de la formación suficiente para hacer el uso idóneo de dichas medidas.

5. Finalmente cabe resaltar que un sistema de gestión otorga a la materia de seguridad y salud en el trabajo el establecimiento de un mecanismo de evaluación y mejora continua, incluso ayuda a contribuir a la creación de una cultura de prevención. Es así que la aplicación correcta de este sistema aunada al respeto de los principios propende a asegurar y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

DEL CAMPO, T. (2014). En su Tesis Titulada *“La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222”*, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La seguridad y salud de los trabajadores se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo, que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.
2. Es una preocupación constante de OIT, la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo que permitan evitar y reducir las afectaciones en la salud de los trabajadores; en tal sentido, se han sancionado Convenios y Recomendaciones que tienen naturaleza vinculante para los países miembros de esta organización.
3. Esta exigencia (un deber) del Estado de implementar en su sistema jurídico, se genera a su vez, un derecho exigible frente al Estado, por los trabajadores; éste es entonces, el origen del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Se puede definir al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el conjunto de atribuciones que tienen los trabajadores sujetos a una relación laboral para exigir la implementación de un sistema que evite el acaecimiento de situaciones que puedan poner en riesgo su integridad y su vida.
5. Los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo son:
 - a) La exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se sustenta en la obligación de los estados miembros de OIT de aplicar en sus naciones, normas y planes que permitan la implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - b) El sustento del Derecho a la Salud es el Derecho a la Vida; lo cual ha sido profusamente desarrollado por la doctrina española y será a su vez, analizado en sede nacional en el capítulo siguiente del presente trabajo.
 - c) Se ha determinado que el sujeto obligado a la implementación de un sistema de seguridad y salud en el interior de las organizaciones es el Empleador, en tanto es él quien organiza los medios de producción y asigna los roles y puestos de trabajo en lo que se configura como Deber de Prevención del Empleador.
 - d) Se establece la participación y co-responsabilidad de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aunando a la obligación del Estado de supervigilar la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo del Empresario, aunado a la creación de mecanismos de control y registro de los accidentes de trabajo a través de un adecuado sistema de inspecciones.

6. En adición a los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se verifica la existencia de principios jurídicos derivados del mismo. Estos principios han sido desarrollados por la doctrina española y por la normativa emitida por OIT, con el desarrollo doctrinario de Benjamin Alli.
7. En Perú es posible encontrar la configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de su regulación constitucional; en tal sentido, se afirma que el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es la Dignidad de las personas y específicamente se encuentra que el Derecho a la Vida es el sustrato del Derecho a la Salud; derecho que no deja ser exigible a la persona – trabajador.
8. A efectos de poder determinar cuál es el contenido de este derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha recurrido a la doctrina alemana que indica que el límite del derecho es el “contenido esencial”, es decir, aquel ámbito del derecho en el que debe circunscribir la descripción del mismo a fin de evitar vaciarlo de contenido. En el caso de estudio, el contenido esencial del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se sustenta en el derecho a la salud que tiene de base el derecho a la vida y exige al Estado gestionar normas que permitan acciones reparatorias e indemnizatorias ante la eventualidad de la afectación del trabajador como consecuencia de la ejecución del trabajo, aunado a la obligación del empresario de organizar el trabajo de forma que los riesgos sean controlados, disminuidos y/o evitarlos.
9. A nivel legal y reglamentario, se reafirma el contenido del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo sosteniéndolo en el Derecho a la Vida, conforme se aprecia de los considerandos de las normas reglamentarias y legales emitidas sobre esta materia.

10. Consecuentemente, a partir de los principios jurídicos y la regulación legal, se ha configurado el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, el mismo que en virtud del Bloque de Constitucionalidad, se debe considerar como parte integral del sistema jurídico nacional.
11. Es posible revisar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N°29783) y su modificatoria reciente (Ley N°30222) y encontrar a lo largo de la misma

, la plasmación jurídica de los elementos configurantes del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los principios jurídicos que configuran a su vez este derecho.
12. De la revisión del Título Preliminar, se aprecia una marcada influencia de los principios de la doctrina española, así como de los postulados de Benjamin Alli. A su vez, los mandatos jurídicos contenidos en los Convenios OIT N° 155, 161 y 187 se encuentran materializados en el mismo, junto a referencias la Decisión N° 584 de la Comunidad Andina.
13. A lo largo del articulado de la Ley N° 29783 (y su modificatoria por Ley N°30222), se aprecia la presencia de los principios jurídicos de la doctrina española y se advierte además, la presencia de los mandatos jurídicos contenidos en los Convenios OIT N° 155, 161 y 187 y la Decisión N° 584 de la Comunidad Andina en cada uno de los títulos que componen esta norma.
14. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se configura a partir de sus elementos configurantes, sus principios jurídicos y de la regulación constitucional, legal y reglamentaria y tiene como sustento último la defensa de la Dignidad de la persona trabajador, en razón de lo cual se protege su derecho a la vida y por ende el derecho a la salud, imponiéndose al Estado la realización de acciones que permitan asegurar la reparación de cualquier

daño que pueda sufrir el trabajador al realizar sus labores, lo que en paralelo obliga al empleador a ejecutar sus obligaciones referidas al deber de prevención.

TERAN, I. (2012). En su tesis Titulada *“Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la Norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación Técnica para la Industria”*, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Con el objetivo fundamental de desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse además, de una importante herramienta para cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.
2. Para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, proporcionando los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas. Las auditorías deben realizarse siguiendo un programa anual, donde la frecuencia puede variar en función al estado e importancia del proceso.
3. El proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.
4. Otro aspecto de gran importancia es la creación de una cultura en la empresa que elevará el nivel de formación y participación de todo el personal, así como la creación y mantenimiento del adecuado clima laboral.

5. Se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos.
6. Se estableció los planes de emergencia para la empresa, que proporcionan las directrices en caso se presente una, además propician la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional.
7. Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados.
8. Para la empresa es muy importante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo.
9. Obtener una certificación no es el objetivo primordial, es un objetivo secundario que contribuye al logro de un Sistema de Gestión eficiente, que permite ofrecer servicios de calidad cuidando la salud de los trabajadores.
10. La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos.
11. La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

ALEJO, D. (2012). En sus tesis Titulada *“Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carreteras”*, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.
2. La realidad peruana requiere un SGSSO que sea moldeable a las circunstancias, ya que las múltiples entidades, instituciones, empresas, fondos, etc. a los que se les presta servicio han adoptado diferentes sistemas de gestión; es así que, elaborar todo un sistema para cada trabajo a realizar con las diferentes empresas resultaría complejo pero necesario; de esta manera, es preferible contar con un SGSSO que pueda ser moldeado a las diferentes circunstancias y retroalimentado para su mejora continua.
3. El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es fiel reflejo del SGSSO, aplicado de forma particular a un proyecto de construcción; entonces, resulta indispensable implementar un SGSSO antes de elaborar un PSST.
4. Para realizar el Presupuesto de la implementación de un PSST, será indispensable tener Planos, Programación, Presupuesto, APU y Procedimientos constructivos; prescindir de alguno de ellos solo generaría apartarnos de la realidad y realizar una estimación del costo con un margen de error mucho mayor.
5. Todas las empresas en el rubro de construcción, están en la capacidad de implementar un SGSSO, aplicar este último a un proyecto en particular mediante un PSST y elaborar el presupuesto correspondiente; sin importar cuan pequeña o

grande sea la empresa, debido a que es una filosofía de aplicación libre que lo único que requiere es la puesta en marcha.

6. Presupuestar la implementación del PSST es muy importante, pues muestra el compromiso y control de la empresa en materia de seguridad y salud.

CASTRO, V. (2016). En sus tesis Titulada *“Propuesta de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el estudio de Riesgos Disergonómicos para mejorar la Productividad Económica de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de USAT”*, llegó a la conclusión que mediante la propuesta de implementación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el estudio de riesgos disergonómicos se podrá garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado que propicie para ellos el ejercicio pleno de sus actividades, y reducir de esta manera los riesgos disergonómicos a los que están expuestos los docentes al ejecutar sus labores.

1.1.2. Fundamentación Científica:

La Seguridad como Objeto de Estudio: Revista CIDOB d’Afers Internacionals, núm. 72, p. 161-180.

El mundo de posguerra fría, marcado por la emergencia de la globalización, es el rasgo que caracteriza actualmente las relaciones internacionales; como consecuencia de ello, surgieron una serie de fenómenos que transformaron el escenario internacional, obligando a los analistas a fijarse en la nueva naturaleza del sistema acontecimientos tan inusitados como la desaparición de la confrontación Este-Oeste, el vacío material que dejó el oponente disuelto, la implicación de nuevos actores internacionales o la porosidad de la soberanía en el interior de los estados suscitaron, entre otros, la idea de que el curso de la dinámica internacional se estaba abriendo hacia un horizonte más allá del mundo bipolar. La pregunta que muchos se han hecho es, ¿qué conceptos permiten, hoy por hoy, comprender la estructura

del sistema y desarrollar un programa de investigación capaz de asumir los distintos fenómenos de la globalización? Así pues, los teóricos, políticos y, en general, quienes se preocupan por la política internacional, están buscando una reformulación de los fundamentos de la Teoría de las Relaciones Internacionales, que permita asumir los problemas de la posguerra fría y los procesos de tendencias diversas derivadas de la globalización .

La seguridad permite, por tanto, interpretar problemas diversos y estructurar el debate en torno a fenómenos que normalmente se estudian de forma separada, y cada uno por su cuenta, como la carrera de armamentos, la industria armamentística, el comercio y la inversión internacionales, la elaboración de la política exterior, la dinámica del sistema y la soberanía, los cuales pueden conectarse dentro de un marco amplio.

La seguridad está a disposición de los analistas como idea organizativa para las relaciones internacionales y es tan efectiva como el poder a la hora de unificar el debate. Sin embargo, la centralidad de la seguridad en la disciplina, tal y como reconocen los mismos analistas, no está exenta de problemas conceptuales y semánticos. Por el contrario, el término seguridad es ambiguo en su contenido y en su forma, en el cual no es fácil identificar el nivel de aplicación, ni el espectro de referencias al que hace mención. Por ello, lo que se pretende con esta aproximación a la seguridad es depurar el concepto para asumir un tratamiento más elaborado como categoría central a la hora de abordar los distintos fenómenos de la globalización. En las siguientes secciones se procederá, entonces, a dejar la marisma de significaciones que tiene la seguridad para ir determinando los engranajes y cimientos que la articulan como concepto operativo del análisis en la disciplina.

Aporte de los Sistemas de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales a la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Mov.cient.Vol.6 (1): 158-174

ISSN: 2011-7191. Enero a Diciembre de 2012.

La salud y seguridad en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos profesionales que requiere del aporte de diferentes disciplinas, entre ellas, las ciencias económicas y de la administración. Por ello, ha surgido una variedad de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SGSST) que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscó unificar a través de las Directrices relativas a los SGSST. El estudio buscó identificar los elementos de las directrices presentes en los diferentes SGSST publicados. Para ello, se efectuó una revisión sistemática exploratoria en las bases de datos WilsonWeb, Lilacs, PAHO, Science Direct) y un portal de información técnica Prevención Integral. Se encontraron 271 artículos, de los cuales 39 fueron incluidos. Se concluyó que los elementos planteados en las directrices de la OIT pueden ser integrados a otros sistemas de gestión y garantizan la activa participación de los actores de los niveles directivos, tácticos y operacionales de cualquier organización, lo cual implica cambios estructurales y culturales para la misma; por ello, lo que se busca es que el experto en salud y seguridad conozca y se apropie de esta herramienta entendiéndola como un facilitador para la consecución de sus objetivos a partir del potencial de la organización.

- **Tendencias históricas la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo –

defensivo. Así nació la Seguridad, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

La actual Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una historia tan larga como la de la Humanidad, por los riesgos y los medios que el hombre creaba para evitarlos. La misma ha venido evolucionando y en este transcurso ha sufrido cambios en su nomenclatura Protección e Higiene del Trabajo (PHT), Seguridad e Higiene Ocupacional (SHO) y por último la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Se definen las etapas teniendo en cuenta la evolución y desarrollo que ha tenido la SST, en su devenir histórico, por lo que se declaran 4 etapas. (Monografías de: MS.c María Sotolongo Sánchez, MS.c Cecilia Toledo Hernández, Dra. Aurora Pérez González, 2000.)

La primera etapa que va desde el año 400 a.c, hasta el siglo XVII. En ella se comienzan a describir las enfermedades más comunes de los esclavos, se pronuncian los primeros rudimentos para la elevación de las cargas con incipientes criterios de seguridad, por primera vez se utiliza el término “Higiene”.

Se pueden citar algunos ejemplos: las primeras referencias escritas se remontan a la época de Hipócrates (400 a.c), donde este ya recomendaba “baños higiénicos” a los mineros. En las grandes construcciones de catedrales en la Edad Media, se utilizaban mecanismos para la elevación de las cargas con incipientes criterios de seguridad. De mayor importancia fue el aporte de Bernardo Ramazzinni, creador de la medicina del trabajo, que en su obra “De Morbis Artificum Diatriba” publicada en 1690, propone ya el término “Higiene” y describe detalladamente los riesgos de 54 profesiones distintas. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones

físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. Con la Revolución Francesa se establecen corporaciones de seguridad destinadas a resguardar a los artesanos, base económica de la época.

La segunda etapa se enmarca en el siglo XVIII, hubo un incremento de accidentes y enfermedades profesionales, lo que conllevó al establecimiento de leyes que tendían a la protección de los trabajadores y al tratamiento de las enfermedades.

Ejemplo: el inicio de la Revolución Industrial permitió un auge de la industria con la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria que no correspondió con un desarrollo consecuente de la protección de los trabajadores por lo que la lucha de los mismos obligó progresivamente al establecimiento de leyes que tendían a su protección. Esto fue acompañado por el reconocimiento de los capitalistas de los beneficios económicos que podían obtener con la mejoría de las condiciones de trabajo.

La tercera etapa se enmarca en el siglo XIX, por lo que a las tendencias anteriores se le añaden las preocupaciones de los gobiernos por el estado de la SST, se utilizaron aunque rudimentarios los primeros medios de protección.

Ejemplo: En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales; pero fue hasta 1850 que se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces, se acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores e hicieron algunas mejoras en las condiciones de seguridad. Poco a poco se tomó conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano. En

1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial de inspección para los talleres, en 1877 en Massachusetts se ordenó el uso de resguardos en maquinaria peligrosa. En 1883 se pone la primera piedra de la Seguridad del Trabajo moderna cuando en París se establece una empresa que asesora a los industriales.

Por último se declara una cuarta etapa a partir del siglo XX hasta la actualidad donde se añaden las tendencias siguientes: la normalización de la SST, la aparición de organismos internacionales que se ocupan de este proceso de gestión.

Ejemplo de ello: el tema de la Seguridad en el Trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. **En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles.** Por otra parte, para dar respuesta a la necesidad de orientar la elaboración de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas Europeas, se ha impulsado el sistema de certificación OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). Estas normas surgieron como respuesta a la demanda de certificación de estos sistemas en los distintos países.

Las normas BS OHSAS 18001 en la actualidad, sirven de referencia a instituciones y países en la adopción de los más modernos sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

En Cuba

En Cuba, antes de la década de los 60 del siglo pasado, la legislación existente relacionada con la Seguridad y la Salud de los trabajadores era

escasa y con grandes limitaciones, solo había reglamentaciones para algunos particulares tales como la duración de la jornada laboral y algunas obligaciones que tenían que cumplir los empresarios en materia de seguridad.

En Cuba la Seguridad y Salud en el Trabajo es una responsabilidad estatal vinculada al esfuerzo nacional que se realiza en el campo de la salud, la educación, la investigación y la organización del trabajo, y en sus tareas participan, con diferentes y delimitados derechos y obligaciones, los dirigentes administrativos, los trabajadores y su organización sindical y los organismos rectores en la materia.

También en Cuba, la situación fue un reflejo de la situación de Estados Unidos de América (EUA); esto se refleja (partiendo del análisis anterior), ya que en la Constitución de 1901 no existe referencia a los derechos de los trabajadores y en la de 1940 aparecen algunos preceptos que por lo general fueron burlados. Esta situación cambia con el Triunfo de la Revolución, el derecho de los trabajadores a su protección queda plasmado en el Artículo 48 de la Constitución de la República y en consecuencia con ello se promulgó la Ley 13 de Protección e Higiene del Trabajo (PHT) en el año 1976 que, con el Decreto 101 forman el cuerpo legal relativo a la actividad.

A partir de 1990 aparecen los sistemas de Calidad y Medio Ambiente tratados en las [Normas ISO 9000](#) y 14 000 respectivamente y con ellas aparecen nuevas tendencias y conceptos asociados a estas prácticas que exigen al país iniciar su aplicación y con ello aparecen nuevas leyes y resoluciones que regulan este accionar.

Un elemento importante es la creación en 1996 del Comité Técnico de Normalización CTN 6 “Seguridad y Salud en el Trabajo”; bajo la

presidencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, compuesto por 5 ejes temáticos:

- Principios Generales.
- Seguridad de las máquinas.
- Condiciones de trabajo.
- Equipos de protección personal.
- Ergonomía.

En el año 1999 con el trabajo de perfeccionamiento empresarial emprendido en el país aparecen las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre el Modelo Cubano a seguir para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente.

Como se aprecia, ya la Ergonomía se incluye como un aspecto vital en la Seguridad y Salud en el Trabajo lo que permitió la aprobación de la NC 116/2001 Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos ergonómicos básicos a considerar en los puestos, procesos y actividades de trabajo.

www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/

- **Antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El esfuerzo que una sociedad dedica a la prevención de los accidentes, las enfermedades o las catástrofes, puede considerarse el más completo indicador del nivel de calidad de vida por la que esa sociedad trabaja y al que aspira.

La prevención esta tan ligada a la evolución social que es una expresión de la misma y sufre de sus vicisitudes y limitaciones. (MAPFRE, 1992).

La realidad preventiva es una realidad psicosociológica y su criterio de identidad es la propia creencia en ella. La prevención no existe fuera de las personas que confían en ella la promueven y la practican. La prevención forma parte de los logros de las organizaciones humanas en las sociedades responsables, tales como las libertades públicas, el estado de derecho, etc. y, este tipo de logros nunca vienen dados ni otorgados, son auto conquistados. (MAPFRE, 1992).

Una sociedad en condiciones de abordar el peldaño preventivo en toda su plenitud (social, medio ambiental, laboral) supondría una madurez tal que, en una escala de Maslow de la satisfacción de las necesidades colectivas, podría denominarse de autorrealización social. (MAPFRE, 1992).

Las sociedades pasan por fases pre lógicas en sus explicaciones de las causas de los desafíos y las desgracias; por lo que, no es pequeño el camino recorrido cuando ya, abandonados los atavismos y los fatalismos de todo tipo, se puede plantear la acción preventiva desde las siguientes premisas: (MAPFRE, 1992).

1. Todos los accidentes tienen causas naturales y se explican en forma natural (ley del efecto).
2. Todos los fallos y errores deben clasificarse en términos de características y comportamientos humanos (principio de implicación).
3. Las causas y contingencias de cada accidente están interrelacionadas (noción de sistema). www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/

- **Contexto general y actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú:**

Nuestro ordenamiento peruano no resulta ajeno a los temas relacionados con la materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el primer derecho fundamental, que inicia nuestra Constitución Peruana, tiene como objeto “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad (...)”; Así como también en su artículo 2 reconoce el derecho de toda persona “a la vida, a su integridad moral, psíquica y física (...)”.

En relación con los mismos, el artículo 7 que reconoce que toda persona tiene “derecho a la protección de su salud”, y además, se recoge en su artículo 59 de la Norma fundamental una mención que manifiesta el compromiso del estado en el marco genérico de la protección a la salud “(...)el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas.”; de manera que uno de los principios rectores del estado peruano es velar por la salud de las personas.

Resulta evidente, así, el ánimo de protección al bienestar de la persona que expresa nuestra carta magna, toda vez que su voluntad es asegurar a todos una digna calidad de vida. Válidamente podríamos afirmar que la seguridad y salud en el trabajo se funda -entre otros derechos- en la dignidad del hombre. “Dignidad entendida como el carácter de ser racional que determina la dignidad humana; la persona humana necesita vivir en un entorno que permita y favorezca el desenvolvimiento, desarrollo y perfección de su naturaleza humana, tanto a nivel individual como social”

Si bien la materia de seguridad y salud en el trabajo es relativamente joven, en nuestro país lo es aún más.

De ese modo, la regulación de las primeras normas (impulsadas, entre otros motivos, por el TLC entre el Perú y Estados Unidos) que resaltan en la materia, datan a partir del 2005. En esta normativa, particularmente, destacan el DS 009-2005; las Resoluciones Ministeriales N° 148-2007 y N° 161-2007; y el DS 012-2010.

El Decreto Supremo N° 009-2005 regulaba el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, que básicamente establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales. Cabe resaltar que estamos frente a la primera norma que introduce la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contando con la participación de trabajadores, empleadores y el Estado. Asimismo, trae consigo un novedoso mecanismo llamado Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), con el cual se planea gestionar los riesgos en el trabajo; además, dicho reglamento tiene como ámbito de aplicación todos los sectores económicos del país sujetos al régimen de la actividad laboral privada.

Posteriormente, a efectos de lograr una adecuada implementación de las reglas contenidas en el DS 009-2005, surge la Resolución Ministerial N° 148-200, que otorga el Reglamento de Constitución y funcionamiento del Comité, y Designación de Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo; es decir se regula uno de los instrumentos normativos necesarios que contribuirá a garantizar las condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo para la protección social y desarrollo del trabajo decente.

Asimismo, surge la Resolución Ministerial N° 161-2007-MEM/DM20 que regulaba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas; que enmarca entre sus objetivos: el proteger,

preservar y mejorar la integridad psicofísica de los trabajadores y el establecimiento lineamientos para los planes y programas de control, eliminación y reducción de riesgos.

Por su parte, el DS 012-2010 regula la obligación de reportar y notificar, mediante el uso de aplicativos informáticos, los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Establece las instancias responsables de la remisión de esta información, su análisis y sistematización, la elaboración de estadísticas y el desarrollo de acciones de inspección, con la finalidad de fortalecer la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Las normas antes citadas muestran el interés del Perú por regular esta materia; sin embargo, nuestra legislación, a diferencia de la comparada (por ejemplo con la Europea), no ha corrido la misma suerte en cuanto al tratamiento y recepción de estas. Debido a ello, el Estado, en su intento por revertir esta situación, y siguiendo su afán de protección al trabajador, promulga el 20.08.2011 la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST). Asimismo, publica el 25.04.2012, mediante Decreto Supremo 005-2012-tr el Reglamento de dicha ley (en adelante, RLSST). Vale aclarar que la intención de este artículo no es la de analizar exhaustivamente la LSST, pero creo importante manifestar dos cuestiones.

En primer lugar, la LSST es un paso a la modernidad que trae consigo un aspecto que faltaba en nuestro país: la organización de un Sistema Nacional de Prevención de Riesgos, siendo su aspecto fundamental el prevenir, pues resulta menos costoso que curar o reparar.

En atención a ello, y siguiendo la exposición de motivos de la presente ley, podemos decir que básicamente son dos las razones que justifican la

prevención de riesgos laborales: una humana y otra económica. La primera de ellas se fundamenta en el respeto de la dignidad de la persona y al sufrimiento que se asocia a toda pérdida de salud. Y entre las razones económicas, por ejemplo, aparece la figura del absentismo laboral que afecta a la productividad empresarial, genera costos empresariales elevados y afectos a los sistemas de cobertura de la seguridad social.

En segundo lugar, como señala la Sociedad Nacional de Industrias, era necesaria una ley que refuerce el marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo. Era ineludible contar con un sistema que garantice estándares mínimos en esta materia. En este sentido, la LSST pone al Perú en un nivel que busca garantizar dichos estándares mínimos, en base a sistemas metódicos e integrados en los que, además, los trabajadores (contando a las organizaciones sindicales, a diferencia del DS 009-2005) tengan una participación significativa. Es decir, nos presenta la figura de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mejor regulado.

Ahora bien, debido a la influencia que tiene en el Perú (inspiró nuestra LSST) y en el ámbito internacional, considero destacar la labor que realiza la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) en la seguridad y salud en el trabajo, ya que desde su creación hasta la actualidad cuenta con más de 30 instrumentos en la materia. En ese sentido, los Convenios, Recomendaciones y Repertorios de recomendaciones prácticas son los que conforman el conjunto de los instrumentos principales de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, y otorgan todos los principios, las disposiciones y la orientación técnica necesaria para establecer aplicar y gestionar sistemas de seguridad y salud en el trabajo que tratan de orientar de la mejor manera la labor de los gobiernos, empleadores y trabajadores del rubro.

Respecto a los Convenios, la OIT otorga por medio de estos el esquema de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud que debe servir de modelo a las legislaciones nacionales en la materia. De esta manera, en el convenio se definen las competencias de los gobiernos en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, se indican las obligaciones de las empresas, se especifican la función y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de sus organizaciones representativas y, finalmente, se adoptan disposiciones relativas a la inspección y a la adopción de medidas contra los infractores de la Ley. Son tres los Convenios Internacionales del trabajo en esta materia que gozan de mayor relevancia: Convenio 155, 161 y 187.

Definitivamente, el Convenio 155, emitido en el año 1981, resulta ser de suma importancia ya que en él se prevé por primera vez la adopción de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo; es decir, se “proporciona un marco de acción para garantizar que se minimizan en la medida en que sea razonable y factible las causas de los riesgos existentes en el medio ambiente de trabajo nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)”. Además, se describen las acciones a adoptar por los gobiernos y en las empresas para promover la seguridad y salud en el trabajo y mejorar el entorno laboral.

El Convenio 161, emitido en 1985, prevé el establecimiento, en el ámbito de la empresa, de servicios de salud en el trabajo dirigido a garantizar la aplicación de sistemas de vigilancia en la salud y a contribuir a la ejecución de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cabe indicar que los convenios 155 y 161 no han sido ratificados por nuestro país; no obstante, como bien se señala en la exposición de motivos del RLSST, ello no impide utilizarlos como referentes doctrinales para la elaboración e interpretación de la normativa nacional, dado que tiene el

carácter de norma mínima, posible de aplicar al margen de la situación social, económica de cualquier país, y expresan el consenso mundial tripartito sobre la materia.

Finalmente, el Convenio 187 fue emitido en junio del 2006, y se refiere específicamente al marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo. Dicho convenio, además de ser el más actual, establece como deber del Estado la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, a la luz de dos conceptos fundamentales: “el desarrollo y mantenimiento de una cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo, y la aplicación en el ámbito nacional de un enfoque de sistemas de gestión a la seguridad y salud en el trabajo”. En lo referente a las recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas, ambos instrumentos, a diferencia de los convenios, no tienen naturaleza obligatoria; sin embargo, ello no merma su relevancia orientativa en esta materia. En este sentido, la recomendación tiende a completar al convenio mediante disposiciones más detalladas. Asimismo, estas recomendaciones pueden ser útiles para precisar y explicar los principios de un convenio y pueden orientar a cumplir políticas nacionales. Por ejemplo; a propósito del Convenio N°187, la recomendación 197, que lo acompaña; establece que el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. Convenio 187); debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo.

Por su parte, los repertorios de recomendaciones prácticas, tal y como fue señalado en la Conferencia Internacional del Trabajo 91ª-2003, Informe VI, “contienen recomendaciones prácticas, a veces altamente técnicas y científicamente detalladas, cuya finalidad es ofrecer orientación a las

autoridades y los servicios nacionales, los empleadores, los trabajadores y las empresas, tanto en el sector público como en el privado, sobre la forma de aplicar las normas de que se trata o aborda un aspecto específico de la seguridad y la salud en el trabajo”. Por ejemplo, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo que desarrollaremos más adelante. (CORDOVA, A. 2014. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LA OIT: APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EN EL PERÚ)

- **Normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el año 2005 se introdujo en nuestro ordenamiento una norma de carácter general que regulara la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todas las actividades y entidades empresariales: el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “el Reglamento”). Sin perjuicio de ello, con la entrada en vigencia de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “la Ley”), el escenario regulatorio de la seguridad y salud en el trabajo se ha modificado, ya sea para optimizar algunas reglas o, en otros casos, para regular nuevos escenarios o institutos que pretenden reforzar la defensa del trabajador en el centro de trabajo. Fue precisamente la entrada en vigencia de la Ley, la que motivó la redacción del presente artículo, el cual consta de cinco partes. En la primera, mapeamos el escenario internacional y nacional de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo. La segunda detalla las obligaciones en materia de seguridad y salud que han sido creadas o precisadas por la Ley y que, por consiguiente, significan un cambio respecto del marco establecido por el Reglamento. La tercera se avoca al análisis de las disposiciones de la Ley que podrían tener algún impacto en las inspecciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La

cuarta se centra en las novedades de la Ley, en lo referido a la responsabilidad (administrativa, civil e incluso penal) de las empresas y/o de sus funcionarios en los supuestos de inobservancia del deber de prevención o, en términos más generales, de incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, la quinta parte contiene algunas recomendaciones que las empresas deberían tomar en cuenta a fin de no perjudicar a su personal ni exponerse a la imposición de sanciones.

I. El Ordenamiento Internacional y Nacional Los instrumentos internacionales que regulan la materia que nos ocupa, aplicables en nuestro ordenamiento, son la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (en adelante, “CAN”), Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST), y su Reglamento, aprobado mediante Resolución 957. Dichos instrumentos regulan de manera integral el sistema de seguridad y salud en el Trabajo en el marco del proceso de integración de la CAN. Entraron en vigencia el 26 de setiembre de 2005 y son de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento.

Asimismo, el Perú ha ratificado sendos tratados de la OIT referidos a la seguridad y salud en el trabajo, cuya regulación se centra en determinadas actividades económicas, por lo que no regulan de manera general esta materia.

A nivel nacional, hasta antes de la dación del Reglamento (Decreto Supremo N° 009-2005-TR), no existía en nuestro ordenamiento ninguna norma que afrontara de manera general la regulación de la seguridad y salud en el trabajo. Únicamente habría esfuerzos parciales de regular dicha temática en diversos sectores, como es el caso de la industria, electricidad, construcción o minería. Asimismo, existían normas del sector salud que si bien no centaban su atención en los centros de trabajo, también eran aplicables a

ellos, lo que de alguna manera complementaba las regulaciones específicas antes descritas.

Ahora bien, la publicación del Reglamento fue de vital importancia para nuestro ordenamiento ya que se trató de la primera norma que afrontó de manera general el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Esto es, es la primera norma que tuvo como ámbito de aplicación a todos los centros de trabajo con prescindencia del giro del negocio del empleador.

De esa manera, instauró en nuestro ordenamiento una serie de principios que rigen la interpretación y aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de cualquier sector empresarial. Asimismo, actuó como una norma de obligatoria referencia cuando una regulación sectorial o especial no preveía alguna materia en su contenido. Finalmente, cumplía el rol de norma mínima, es decir, imponía una serie de estándares o límites los cuales no podían ser reducidos a través de normas sectoriales.

En efecto, el Reglamento tenía un papel supletorio a las regulaciones sectoriales cuando éstas omitían regular alguno de los aspectos previstos en su contenido.

Asimismo, actuaba de forma complementaria cuando las normas sectoriales no regulaban alguna materia de manera íntegra. Por último, actuaba como norma mínima que debía prevalecer sobre las regulaciones sectoriales si éstas contemplaban menores beneficios u obligaciones y, como es obvio, cedía su puesto a las normas sectoriales cuando éstas contemplen mayores beneficios u obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Pues bien, todas estas ventajas, bondades y características de favorabilidad han sido hoy en día asumidas por la Ley, norma que ha reemplazado al Reglamento como cuerpo normativo rector de la seguridad y salud en el

trabajo, aunque aún no lo ha derogado del todo. Es más, en nuestra opinión, aquellas disposiciones del Reglamento compatibles con lo establecido por la Ley, siguen vigentes. Sin embargo, es altamente probable que el reglamento de la Ley -al que se alude, por ejemplo, en sus artículos 28 y 34- los derogue. Sin perjuicio de ello, cabe señalar que muchas de las disposiciones de la Ley son una reproducción literal del Reglamento.

Nuevas Obligaciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Obligación de Brindar Facilidades a los Representantes y Supervisores.
- Obligación de Capacitar al Personal en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Obligación de Adjuntar al Contrato de Trabajo la Descripción de las Recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Obligación de Contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)
- Obligación de Conservar el Registro de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales e Incidentes Peligroso.
- Obligación de Organizar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Obligación de Reubicar a los Trabajadores Vulnerables
- Obligación de Exponer la Política en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Obligación de Considerar los Días de Descanso Médico por Accidente de Trabajo o Enfermedad Ocupacional como Días Efectivamente Laborados para el Cálculo de la Participación en las Utilidades.

Inspecciones Laborales en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Competencia para Ordenar el Pago de Indemnizaciones por Daños y Perjuicios en sede Administrativa.

- Reconocimiento Expreso de Facultades Contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Prohibición de Cambiar a los Inspectores de Trabajo o Equipos Designados que Hubiesen Iniciado las Actuaciones de Investigación o Comprobatorias.
- Plazo Máximo de las Actuaciones de Investigación o Comprobatorias.
- Notificación de las Resoluciones que Acogen o Desestiman la Multa
- Propuesta por el(los) Inspector(es) de Trabajo.
- Responsabilidad de las Empresas y de sus Funcionarios.
- Responsabilidad Civil por Daños: Obligación de Pagar Indemnización.
- Responsabilidad Administrativa por El Incumplimiento de las Normas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - Obligación de Pagar Multas Administrativas
 - Responsabilidad penal por la comisión del delito de “Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales”: imposición de pena privativa de la libertad.

[Revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13169/13782.](http://Revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13169/13782)

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar

de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general. (OIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Una herramienta para la mejora continua.p5. – www.ilo.org/safeday. 2011.

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción. (OIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Una herramienta para la mejora continua. p7 – www.ilo.org/safeday. 2011.

- **Rasgos que desde el punto de vista teórico caracterizan a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo contemporánea y que permiten el cumplimiento de su misión.**

1. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra enmarcada dentro de los sistemas de gestión de los recursos humanos (SGRH), formando parte del enfoque sistémico de las compensaciones, elemento este de gran importancia en lo referente al mantenimiento de un nivel de motivación adecuado en los trabajadores, pudiéndose apreciar este rasgo en el análisis realizado a los modelos propuestos por diversos autores para la

GRH. (Besseyre, 1990; Beer, 1989; Werther y Davis, 1991; Chiavenato, 1993; French, 1995; Louart, 1994; Dessler, 1996; Gómez-Mejia, 1999).

2. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo influye de forma significativa en la consideración del recurso humano como el factor competitivo más importante. Esto se debe a que el cliente ha adquirido un gran protagonismo, se ha vuelto muy exigente, presionando sobre el mercado para adquirir productos de mayor calidad y como consecuencia, el mercado presiona sobre la empresa, la cual trata de buscar la rentabilidad a toda costa. El recurso humano es capaz de accionar o impedir el desarrollo de los otros factores que determinan la rentabilidad, por lo que los niveles que se logren alcanzar, estarán en función del tratamiento del factor humano. Las condiciones de trabajo ocupan un lugar importante en este sentido, pues de no prestarle la debida atención se producirá un aumento de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, trayendo consigo una disminución de la productividad, rompiéndose de esta forma la posibilidad de que la empresa pueda responder de forma exitosa a los requerimientos del mercado, de ahí la gran relevancia que adquiere en nuestros días el recurso humano (Denton, 1985; Dessler, 1996; Seabrook, 1999).
3. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una inversión y no un costo, pues aunque la seguridad es básicamente humanitaria lleva afortunadamente ligada, aun cuando no se quiera, una indefectible ganancia económica para la empresa, ya que la prevención generalmente es más económica que la compensación, reforzando el criterio anterior de que constituye además un medio para lograr aumentar la productividad y calidad del trabajo. Las principales inversiones en seguridad se enmarcan en acciones ingenieriles, de formación, participación e información (Walsh, 1999).

4. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una función integrada de la organización. Debido a que con el viejo estilo de la seguridad específica, en la práctica la responsabilidad se asignaba al departamento de prevención, sin embargo el mando y los medios se asignaban a otros departamentos, los resultados que se obtenían no podían ser satisfactorios, dándose con ello la necesidad de pasar a un nuevo enfoque (Seguridad Integrada), el cual consiste en concebir que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades de seguridad están en función de las competencias asumidas en el puesto de trabajo. El responsable del trabajo también lo es de la seguridad necesaria para realizarlo. Bajo este enfoque todos los procedimientos de operación deben contener las medidas necesarias para evitar daños personales y materiales y se deben definir las funciones de seguridad atribuidas a cada una de las áreas que conforman la organización, incluyendo los poderes y responsabilidades de cada uno. (MAPFRE, 1992; Chiavenato, 1993).

El objetivo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es contribuir a lograr la satisfacción laboral mediante la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y la mejora continua y sistemática de las condiciones de trabajo, para favorecer al incremento de la productividad del trabajo (Louart, 1994). www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/ 2012.

1.2. Justificación de la Investigación

La presente investigación busca prevenir los riesgos laborales que existan en la facultad de Derecho de la Universidad San Pedro – SAD Sullana, implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este proyecto es importante porque va a permitir conocer a los trabajadores de la Universidad San Pedro – Filial Sullana que existe una Ley la N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que protege a los trabajadores, previniendo que se produzcan accidentes, manteniendo el bienestar social, material y físico de todos los trabajadores.

Esta investigación va encaminada a mejorar la calidad de vida y la dignidad humana en el sector laboral de manera que facilita el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la universidad. Por lo tanto la salud de los trabajadores, es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitaria en las que participa el gobierno y los particulares.

Este trabajo de investigación nos hace darnos cuenta de la importancia que tiene instaurar y cumplir una serie de medidas de prevención por parte de empresarios y trabajadores, ya que las mismas favorecerán la disminución de los riesgos derivados del trabajo a los que se ven sometidos los diferentes trabajadores. Es necesario que la Universidad San Pedro Filial Sullana debe de capacitar a sus trabajadores acerca de riesgos y seguridad en el trabajo, ya que se trata de mejorar el estilo y ambiente de vida en las labores diarias de la universidad.

1.3. Problema

1.3.1. Planteamiento del Problema:

A menudo los accidentes se deben indirectamente a la negligencia del empleador, que puede no haber formado adecuadamente al trabajador, o de un proveedor que facilita informaciones erróneas sobre un producto, etc. Las elevadas tasas de accidentes mortales de los países en desarrollo subrayan la necesidad de programas de formación en salud y seguridad laborales que se

centren en la prevención. Es asimismo importante promover el desarrollo de servicios de salud laboral, entre otras cosas mediante la formación de doctores que detecten las enfermedades profesionales en sus primeras fases.

En los países en desarrollo se producen más accidentes mortales que en los países industrializados, lo que aumenta la necesidad de programas de formación en salud y seguridad centrada en la prevención.

Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades profesionales que afectan a los trabajadores de distintas maneras. Esas enfermedades todavía son un problema en todas las partes del mundo.

El número de enfermedades relacionadas con el trabajo existente en los países en desarrollo es mucho más elevado que las cifras que se comunican. Esto se debe a la falta de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

En la actualidad en nuestro país la ley que se encuentra a la vanguardia en temas laborales es la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo que pretende determinar las condiciones necesarias para certificar el control de los riesgos laborales. La misma que fue creada debido al elevado número de accidentes laborales que se estaban dando en los últimos años, llegando incluso a alcanzar niveles inaceptables y ocasionando la muerte de trabajadores de los diversos sectores.

Los trabajadores de la facultad de Derecho de la Universidad San Pedro Filial Sullana no cuentan con información necesaria sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual les permitiría prevenir todo tipo de riesgos laborales, ya sean accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, dicha ley tiene el deber de prevención de los empleadores, así como el rol de fiscalización y control del Estado y la participación en este caso de los trabajadores de la universidad, quienes a través del diálogo social continuo,

velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

De no existir suficiente información por parte de los trabajadores de la Universidad sobre la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo dificultaría el proceso de solución de problemas que se presenten en relación a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

1.3.2. Formulación del Problema:

¿El Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 tiene efecto en la labor de los Docentes y No Docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro - Filial Sullana 2016?

1.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables:

1.4.1. Conceptualización.

Variable Independiente.

“Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.- Conjunto de normas jurídicas cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Variable Dependiente.

Labor.-

Labor, vista desde el punto de vista clásico, es el acto en el que se lleva a cabo una actividad, la cual está marcada por ser una responsabilidad ardua. Sin embargo, puede referirse al trabajo en sí, es decir, el que conlleva a una retribución monetaria. Se trata de uno de los factores que componen al ámbito económico, pues, de él depende la producción de los objetos o artículos que ayudan al crecimiento de este; el trabajador, por su parte, es quien realiza estas

actividades y está protegido por una serie de reglas que adquiere al momento de ingresar a una compañía.

1.4.2. Operacionalización:

Variable Independiente.-

En la presente investigación esta variable se midió a través de los objetivos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y preguntas insertadas sobre la Ley de Seguridad y Salud en los Trabajadores de la Universidad San Pedro – Sullana.

Variable Dependiente.-

En la presente investigación esta variable se midió a través de la elaboración de la información, organización, monitoreo, reorganización e integración.

1.4.3. Cuadro de Operacionalización de Variables.

VARIABLES	INDICADORES	INDICES	ÍTEMS
Vi = V1 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	1. Objetivos de la Ley de Seguridad y Salud. 2. Preguntas insertadas sobre la Ley de Seguridad y Salud en los Trabajadores de la USP SAD Sullana. Mapas conceptuales. Resúmenes. Trípticos.	1.1. Conocimientos Previos de la Ley con la Seguridad y Salud. 2.1. Expectativas sobre la protección de riesgos laborales. 2.2. Orienta y mantiene la atención en relación a la seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas. • Diálogo • Motivación
VD = V2 Labor.	1. Elaboración de la información. 2. Organización. 3. Monitoreo 4. Reorganización. 5. Integración.	1.1. Condición física y salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas. • Diálogo.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis General

El conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783, tiene efecto en los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad San Pedro – Filial Sullana 2016.

1.5.2. Hipótesis Específica

1. El conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 por parte de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana es bueno.
2. Los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana se encuentran expuestos a peligros en su centro de labores.
3. La Universidad San Pedro Filial Sullana no tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General:

Determinar el Efecto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 en la labor de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro - Filial Sullana 2016.

1.6.2. Objetivos Específicos:

1. Determinación del conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 por parte de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana.

2. Determinación que los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios.
3. Analizar la situación actual de la Universidad San Pedro Filial Sullana y Planificar un Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo Aplicada, porque los resultados servirán para solucionar el problema detectado, los resultados de la presente investigación serán dados a conocer a la autoridad competente para su implementación a través de las normas aplicables correspondientes.

2.1.2. Diseño de la Investigación

No Experimental Transeccional Explicativa.

Es no Experimental porque no existió un grupo de control ni experimental. Es Transeccional porque las variables fueron analizadas en un tiempo determinado (2016). Es Explicativa porque las variables se han explicado con la finalidad de observar el efecto de la una sobre la otra.

2.2. Instrumentos y Fuentes de Información

2.2.1. Población y Muestra

Población:

En la presente investigación la población fueron todos los Docentes y No docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana, en número de 150.

Muestra:

Para la presente investigación la muestra fue del tipo No Probabilística Intencional porque para su elección ha primado el criterio del investigador y su tamaño fue tomado con un criterio basado en el investigador de un 10% de la población, elegido al azar.

En la presente investigación la muestra fue de los Docentes y No Docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro – Filial Sullana, en número de 15.

2.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

En la presente investigación se usó la técnica de la Observación tipo encuesta y análisis documental. La misma que fue directa entre el investigador y la unidad de investigación y fue elaborada con anticipación a la fecha de su aplicación.

Instrumentos:

Se utilizó como instrumento para la recolección de información el cuestionario, el mismo que fue de preguntas cerradas, elaboradas por el investigador.

2.2.3. Fuentes de Información

Fuentes Primarias: Encuesta.

2.2.4. Procesamiento y análisis de la información

Procesamiento:

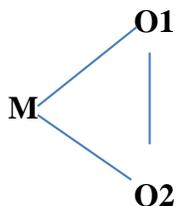
Para la presente investigación los datos obtenidos fueron procesados en tablas estadísticas de tipo inferencial de simple y doble entrada así como la construcción de gráficos de barras.

Análisis:

El análisis estadístico para la presente investigación fue a base de estadística descriptiva (media, mediana, moda, desviación estándar, varianza y rango) con la finalidad de observar la dispersión de los datos y su confiabilidad con

respecto a la media. Para todo este análisis se usó el paquete estadístico SPSS versión 2.3.

2.2.5. Diseño Muestral



M = muestra

O1 = Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

O2 = Labor.

2.2.6. Pruebas Estadísticas Descriptivas:

Mediana:

$$Me = L_i + \frac{\frac{N}{2} - F_{i-1}}{f_i} \cdot t_i$$

Moda:

$$Mo = L_i + \frac{f_i - f_{i-1}}{(f_i - f_{i-1}) + (f_i - f_{i+1})} \cdot t_i$$

Media:

$$Media(X) = \bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

siendo (X_1, X_2, \dots, X_N) el conjunto de observaciones

Desviación Estándar:

$$\sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Varianza:

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

Rango:

$$R = \text{Max } x_i - \text{Min } x_i$$

III. RESULTADOS

3.1. Determinación del conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 por parte de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana.

Sus resultados se muestran en Tabla No. 1 y Gráfico No. 1.

TABLA No. 01 Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
SI	12	80,0	80,0
NO	3	20,0	20,0
Total	15	100,0	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes y personal no docente de la Facultad de Derecho de la USP.

ELABORACIÓN: Propia.

GRAFICO No. 01, Variación Porcentual del Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



FUENTE: Tabla No. 01

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN: De la encuesta aplicada referente a si tiene conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo como resultado: (80%; 12) respondieron que sí y el (20%; 3) respondieron que no conocen sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA No. 02: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO del Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Media	1.20
Mediana	1.00
Moda	1
Desviación estándar	0.414
Varianza	0.171
Rango	1

FUENTE: SPS-23

ELABORACIÓN: PROPIA

INTERPRETACIÓN: De la relación y el estudio de la variable correspondiente al objetivo Tiene usted conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo una Media Proporcional de 1.20 y una Mediana de 1.00, con relación a la respuesta que más se aproximó es de 1 y una Desviación Estándar de 0,414 una Línea de Varianza de 0.171 y un rango de 1.

3.2. Determinación de los trabajadores que se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios.

TABLA No. 02: Determinar si los trabajadores de la USP están expuestos a riesgos innecesarios.

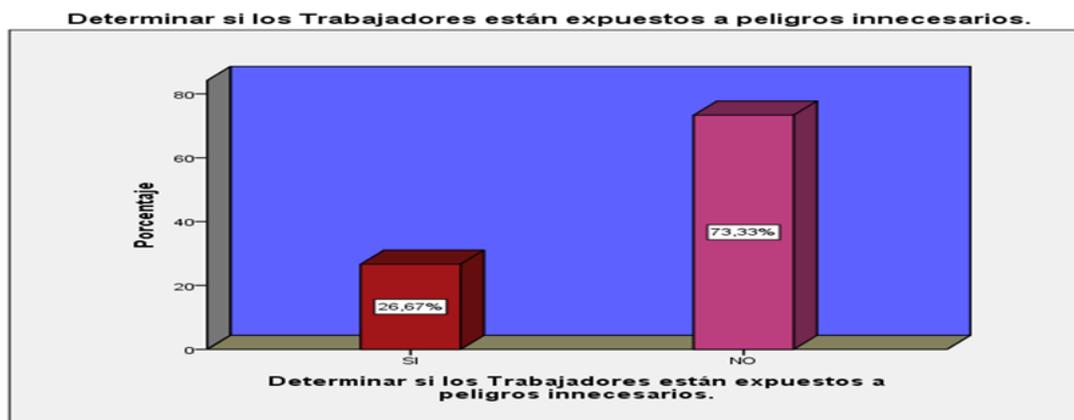
Sus resultados se presentan en la Tabla No. 2 y Gráfico No. 2.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
SI	4	26,7	26,7
NO	11	73,3	73,3
Total	15	100,0	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes y personal no docente de la Facultad de Derecho de la USP.

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO No. 02 Determinar si los Trabajadores están expuestos a riesgos innecesarios.



FUENTE: Tabla No. 02.

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN: De la encuesta aplicada referente a Determinar si los trabajadores de la USP se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios se obtuvo como resultado: (26,7%; 4) respondieron que sí y el (73,3%; 11) respondieron que no están expuestos a riesgos innecesarios.

TABLA No. 03: ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO para Determinar si los Trabajadores de la Universidad San Pedro están expuestos a riesgos innecesarios.

Media	1.73
Mediana	2.00
Moda	2
Desviación estándar	0.458
Varianza	0.210
Rango	1

FUENTE: SPS-23

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN: De la relación y el estudio de la variable correspondiente al objetivo Determinación de los trabajadores que se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios se obtuvo una Media Proporcional de 1.73 y una Mediana de 2.00, con relación a la respuesta que más se aproximó es de 2 y una Desviación Estándar de 0,458 una Línea de Varianza de 0.210 y un rango de 1.

3.3. Analizar la situación actual de la Universidad San Pedro y Planificar un Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA N° 04: Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Sus resultados se muestran en la Tabla No.4.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
SI	12	80,0	80,0
NO	3	20,0	20,0
Total	15	100,0	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes y personal no docentes de la Facultad de Derecho de la USP.

ELABORACIÓN: Propia.

GRAFICO No. 3. Variación Porcentual de Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.



FUENTE: Tabla No.4

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN: De la encuesta aplicada referente a la Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo como resultado: (80%; 12) respondieron que sí y el (20%; 3) respondieron que no se debe Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA No. 05 ESTADIGRAFO DESCRIPTIVO de Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Media	1.20
Mediana	1.00
Moda	1
Desviación estándar	0.414
Varianza	0.171
Rango	1

FUENTE: SPS-23

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN: De la relación y el estudio de la variable correspondiente a la Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo una Media Proporcional de 1.20 y una Mediana de 1.00, con relación a la respuesta que más se aproximó es de 1, una Desviación Estándar de 0,414 una Línea de Varianza de 0.171 y un Rango de 1.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS:

4.1.1. Determinación del conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 por parte de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana; se obtuvieron los resultados con un: (80%; 12) respondieron que sí y el (20%; 3) respondieron que no conocen sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y de acuerdo al análisis estadístico descriptivo correspondiente al objetivo general se obtuvo una Media Proporcional de 1.20 y una Mediana de 1.00, con relación a la respuesta que más se aproximó es de 1 y una Desviación Estándar de 0,414 una Línea de Varianza de 0.171 y un Rango de 1.

4.1.2. Determinación que los trabajadores se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios; se obtuvieron los resultados con un: (26,7%; 4) respondieron que sí y el (73,3%; 11) respondieron que no se encuentran expuestos a peligros innecesarios. Y de acuerdo al análisis estadístico descriptivo correspondiente al objetivo específico se obtuvo una Media Proporcional de 1.73 y una Mediana de 2.00, con relación a la respuesta que más se aproximó es de 2 y una Desviación Estándar de 0,458 una Línea de Varianza de 0.210 y un Rango de 1.

4.1.3. Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad San Pedro; se obtuvieron los resultados con un: (80%; 12) respondieron que sí y el (20%; 3) respondieron que no se debe Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Y de acuerdo al análisis estadístico descriptivo correspondiente al objetivo específico de Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo una Media Proporcional de 1.20 y una Mediana de 1.00, con relación a la respuesta que más

se aproximó es de 1 y una Desviación Estándar de 0,414 una Línea de Varianza de 0.171 y un Rango de 1.

4.2. DISCUSIÓN:

4.2.1. Determinación del conocimiento sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783 por parte de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana. En la presente investigación, se ha obtenido que el 80% de los Trabajadores Docentes y No Docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana, de la Facultad de Derecho conocen el dispositivo legal sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú aprobado con Ley No. 29783; lo que nos refleja la gran importancia de esta norma legal en los centros laborales; lo que se corrobora con la investigación de **TERAN; I. (2012)** que indica: La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos.

4.2.2. Determinación que los trabajadores se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios.- En la presente investigación un 73.3% indica que no se encuentran expuestos a peligros innecesario, esto probablemente se deba o al desconocimiento de la propia Ley o al desconocimiento de la construcción de la infraestructura, por lo tanto planteamos que debe implementarse un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, tal como lo menciona **TERAN; I. (2012)**: La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

4.2.3. Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad San Pedro.- En la presente investigación el 80% indica que si es necesario se implemente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; coincidiendo con el investigador **ALEJO; D. (2012)** que plantea: La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al estudio realizado si los trabajadores docentes y no docentes conoce la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se concluyó que el 80%; 12 respondieron sí y el 20%; 3 respondieron que no conocen sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. El 73.3%, indica que en la Universidad San Pedro Filial Sullana no se encuentran expuestos a peligros innecesarios.
3. El 80% indica que se debe Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo el cual puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, la implementación de un SGSST hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SST.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Informar a los trabajadores docentes y no docentes de la Universidad San Pedro Filial Sullana sobre la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su aplicación.
2. Todas las empresas tanto públicas y privadas, están en la capacidad de implementar un SGSSO, aplicar este último a un proyecto en particular mediante un PSST y elaborar el presupuesto correspondiente; sin importar cuan pequeña o grande sea la empresa.
3. Presupuestar la implementación del PSST es muy importante, pues muestra el compromiso y control de la empresa en materia de seguridad y salud.

VI. AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios todo poderoso, porque gracias a él estoy cumpliendo con un objetivo más en mi vida, a mis padres por su apoyo moral que día a día me alienta a salir adelante, a Grimaldo padre de mis tres tesoros más preciados que son mis hijos: Carlos Enrique Cautivo, Anita Graciela y Alvaro Jesús, porque gracias a su apoyo moral, económico e incondicional siempre están a mi lado.

A la Universidad San Pedro, al Dr. Napoleón Puño Lecarnaqué, por ser un gran maestro que nos brinda confianza facilitando sus conocimientos y experiencias, para así de esta forma lograr realizar un objetivo más en mi vida.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALEJO, D. (2012). En sus tesis Titulada “*Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carreteras*”.
2. Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Concepto: Trabajo.
3. ASFAHL, C. Ray. Seguridad Industrial y administración de la Salud. 6ta. Edición. México Prentice-Hall. 2010.
4. ABRIL SANCHEZ, Cristina Elena Guía para la integración de sistemas de gestión: calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Madrid: Fundación Confemetal. 2010.
5. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN OHSAS 18001:2007: sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – requisitos. Madrid: AENOR. 2007.
6. ALLI .O, B. Principios Fundamentales de Salud y Seguridad en el Trabajo . Segunda Edición. España: Ministerio de Asuntos Sociales, 2009. 304p. ISBN: 9788484173373.
7. ARIAS, W.L . “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial” [en línea]. Arequipa: 2012. [Consultada 25 de mayo de 2014]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf .
8. CARILLO HIDALGO, Norma E. Seguridad e higiene industrial. Lima 1996- CENTRO DE DESARROLLO INDUSTRIAL ¿Qué es OHSAS 18001? Lima http://www.cdi.org.pe/tema_0042004.htm

9. Constitución de la Organización Mundial de la Salud, (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100).
10. Constitución de 1993.
11. CORTÉS DÍAZ, José María Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. 8va edición. Madrid: Tébar, S.L. 2005.
12. CASMAS RODAS, F. La normativa internacional y comunitaria de Seguridad y Salud en el trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003. 348 p. ISBN: 848442765X.
13. CÁNOVA TALLEDO, K. “Una breve mirada del tratamiento constitucional de la seguridad y salud en el Perú”. En: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social. (Coord.). Retos del Derecho del Trabajo Peruano: nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y Salud en el trabajo: IV Congreso Nacional, Cuzco (Perú), 27, 28 y 29 de octubre de 2010. Lima: El Búho EIRL, 2010 .511-522. Hecho en el Depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú N°2008-14796.
14. CASMAS RODAS, F. La normativa internacional y comunitaria de Seguridad y Salud en el trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003. 348 p. ISBN: 848442765X.
15. (CORDOVA, A. 2014. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LA OIT: APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EN EL PERÚ).
16. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Perú - USMP [www.usmp.edu.pe/.../1\)%20Diagnostico%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en..](http://www.usmp.edu.pe/.../1)%20Diagnostico%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en..) E-mail: isat@isat.org.pe. Web: www.isat.org.pe. Documento elaborado por el Instituto Salud y Trabajo (ISAT), con la colaboración del Gobierno de Canadá.
17. (Denton, 1985; Dessler, 1996; Seabrook, 1999).

18. DEDIOS, C. (2014). En su Tesis Titulada “*El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los Principios en el Perú*”.
19. DEL CAMPO, T. (2014). En su Tesis Titulada “*La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*”.
20. EGUSQUIZA PALACIN, B [et al.]. Seguridad y Salud en el Trabajo : Guía Práctica. Lima: Instituto Pacifico SAC, 2013. 63 p. ISBN: 9786124118517.
21. “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Revista Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica. 2014, n° 75, p.51-60.
22. Gestión de la prevención de riesgos laborales.España: Ediciones Díaz de Santos.
<http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/>
23. HENAO ROBLEDO, Fernando. Salud Ocupacional: Conceptos básicos. 2da. Edición. Colombia: Ecoe Ediciones. 2010
24. (Hena0 2010: 37).
25. <https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>
26. (MAPFRE, 1992; Chiavenato, 1993).
27. (Monografías de: MS.c María Sotolongo Sánchez, MS.c Cecilia Toledo Hernández, Dra. Aurora Pérez González, 2000.)
28. (OIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Una herramienta para la mejora continua. p7 – www.ilo.org/safeday.2011).

29. (OIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Una herramienta para la mejora continua.p5. – www.ilo.org/safeday. 2011.
30. OSPINA SALINAS, Estela Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria Lima: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). 2003.
31. PAREDES ESPINOZA, B. Seguridad y Salud en el trabajo nueva normativa. Lima: Gaceta Jurídica, p.79. ISBN: 9786123110512. 2013.
32. Revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13169/13782.
33. TERAN, I. (2012). En su tesis Titulada “*Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional baja la Norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación Técnica para la Industria*”.
34. Revista CIDOB d’Afers Internacionals, núm. 72, p. 161-180
35. www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/

NORMAS ESTATALES:

1. Perú. Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, DS° 009-2005-TR. El Peruano publicado el 29 de setiembre de 2014.
2. Perú. Ley de seguridad y salud en el trabajo, 29783. El Peruano. Publicada el 20 de agosto de 2011.
3. Perú. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 005-2012-TR. El Peruano. Publicado el 20 de abril de 2012.

4. Perú. Ley de Productividad y competitividad laboral, DS 003-97-TR. El Peruano. Publicada el 27 de marzo de 1997.
5. Perú. Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, D.S N° 009-2004-tr. El Peruano. Publicada el 21 de junio de 2004.
6. Perú. Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos, RM N° 374-2008-TR. El Peruano. Publicada el 30 de noviembre de 2008.

VIII. APÉNDICES Y ANEXOS.

7. ¿Ha ocurrido algún accidente en la universidad?
- SI NO
8. ¿Usted sabe que en su centro de trabajo puede estar expuesto a poner en peligro su salud y bienestar?
- SI NO
9. ¿El ambiente donde trabaja es adecuado para llevar a cabo sus actividades laborales?
- SI NO
10. ¿Cree usted que la universidad debe implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud para sus trabajadores.
- SI NO
11. La escuela de derecho presenta un Plan de Contingencia de Riesgos.
- SI NO
12. Has identificado algún riesgo que podría ocasionar un peligro en tu salud.
- SI NO
13. Los Trabajadores de la Universidad San Pedro cuentan con algún seguro de protección contra accidentes.
- SI NO
14. Los ambientes de la Universidad, son espacios que muestran nivel de seguridad.
- SI NO
15. La Universidad toma medidas de prevención ante algún factor de riesgo que se presente.
- SI NO
16. Conoce Ud., los tipos de peligro que existe en el ambiente donde trabaja.
- SI NO

17. La falta de protección de los trabajadores los expone a riesgos innecesarios.

SI

NO

18. Ha recibido Ud., Charlas de Capacitación en Primeros Auxilios por parte de la Escuela Profesional de Derecho.

SI

NO

ANEXO 2: UBICACIÓN

PERÚ



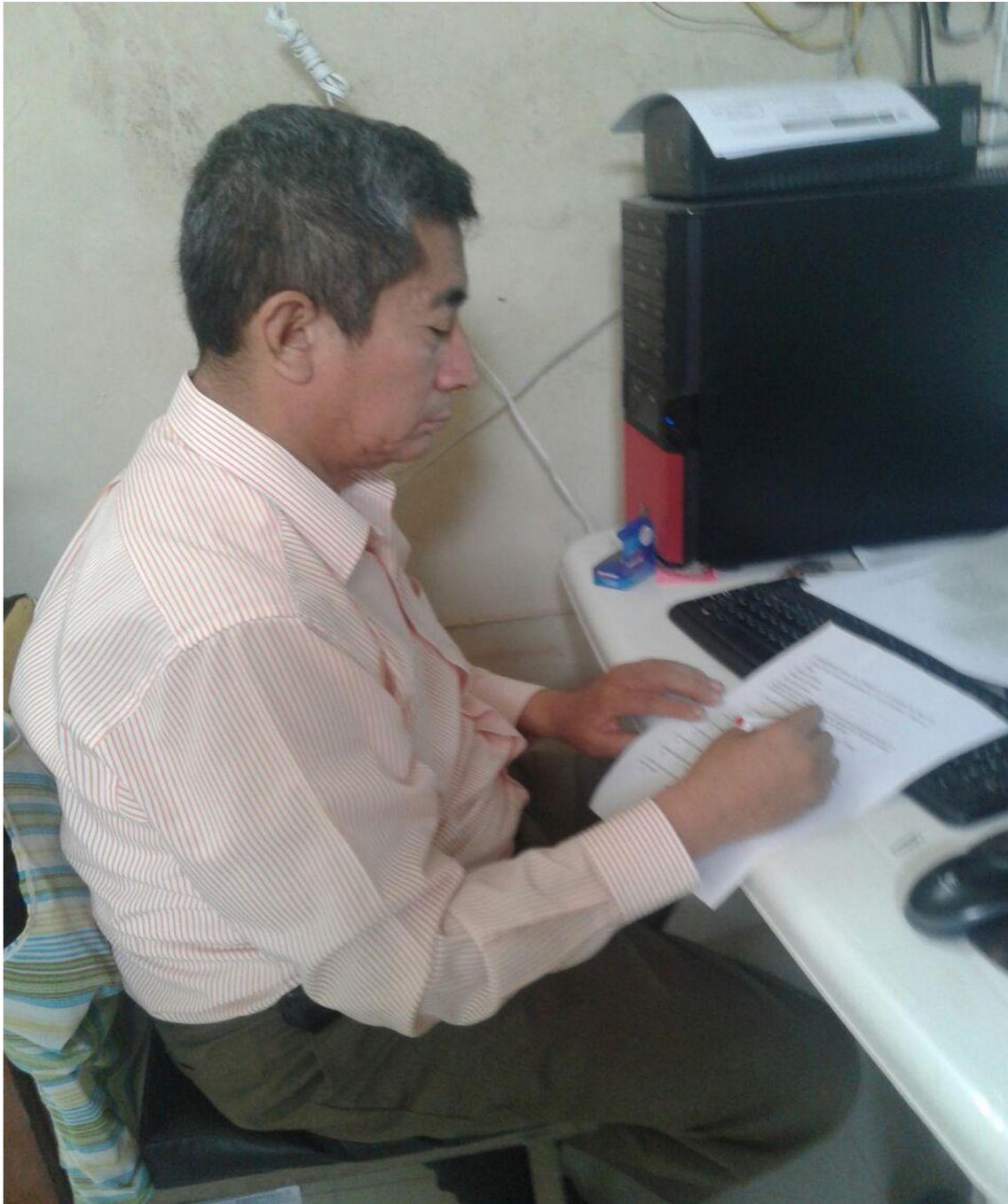
PIURA

MAPA DE PIURA



SULLANA



FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA.

FOTOS DE PORTADA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL SULLANA.