



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICA DE PROFESIONAL DE DERECHO**

**Derecho a la salud del trabajador y principio de prevención de  
seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado**

**AUTOR:**

Jiménez Pérez, Aimée Araceli (ORCID: 0000-0002-3092-7822)

**ASESOR:**

Mg. Fuentes Ruiz, José Wilmer (ORCID:0000-0001-5876-6752)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación  
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA– PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres por haberme dado el maravilloso regalo de la vida y por apoyarme incondicionalmente en el transcurso de mi carrera y creer siempre en mí. A mi novio por su acompañamiento y constancia en motivarme siempre a experimentar nuevos retos. A mis docentes y maestros de vida por llenarme de conocimiento e inspiración en distintas circunstancias.

## Agradecimiento

A mi asesor MG. FUENTES RUIZ, José Wilmer, quien, con su gran paciencia, y explicaciones metódicas y pormenorizadas pude comprender los conceptos que me impedían seguir adelante con mi proyecto.

A mis padres, quienes siempre han sido mi impulso en esta vida. Con ellos aprendí que pueden haber caídas y fracasos, pero siempre hay una razón para levantarse, luchar y seguir adelante. Este trabajo va dedicado a ustedes.

A mi novio y mis amigos, ustedes me han acompañado en esta increíble experiencia, me han dado fuerzas, me dijeron que no me rinda, y que siempre siga en pie. Muchas gracias por su invaluable apoyo y cariño.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Índice de abreviaturas.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
<u>3.1.</u> Tipo y diseño de investigación.....	14
<u>3.2.</u> Variables y operacionalización.....	15
<u>3.3.</u> Población, muestra y muestreo.....	20
<u>3.4.</u> Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
<u>3.5.</u> Procedimientos.....	22
<u>3.6.</u> Método de análisis de datos.....	23
<u>3.7.</u> Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	61
VI. CONCLUSIONES.....	66
VII. RECOMENDACIONES.....	68
<u>REFERENCIAS</u> .....	70
<u>ANEXOS</u> .....	79

## Índice de tablas

Tabla 1	: Operacionalización de las Variables de estudio .....	16
Tabla 2	: Fiabilidad del instrumento – Resumen de procesamiento de casos .....	25
Tabla 3	: Estadísticas de fiabilidad de la encuesta .....	25
Tabla 4	: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X <sub>1</sub> .....	26
Tabla 5	: Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X <sub>2</sub> .....	28
Tabla 6	: Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y <sub>1</sub> .....	30
Tabla 7	: Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y <sub>2</sub> .....	32
Tabla 8	: Derecho a la salud del trabajador. Variable X * Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y . Pruebas de chi cuadrado - Derecho a la salud del	33
Tabla 9	: trabajador. Variable X * Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y .....	35
Tabla 10	: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	36
Tabla 11	: Pruebas de chi cuadrado - Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	38
Tabla 12	: Prueba de V de Cramer – Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	38
Tabla 13	: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	39

Tabla 14	:	Pruebas de Chi cuadrado - Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	41
Tabla 15	:	Prueba de V de Cramer Dimensión X <sub>1</sub> (Variable X) * Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	41
Tabla 16	:	Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	42
Tabla 17	:	Pruebas de Chi Cuadrado - Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	44
Tabla 18	:	Prueba de V de Cramer - Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Dimensión Y <sub>1</sub> (Variable Y) .....	44
Tabla 19	:	Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	45
Tabla 20	:	Pruebas de Chi Cuadrado - Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	47
Tabla 21	:	Prueba de V de Cramer – Dimensión X <sub>2</sub> (Variable X) * Dimensión Y <sub>2</sub> (Variable Y) .....	47
Tabla 22	:	Correlaciones entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo.	51
Tabla 23	:	Correlaciones entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022 .....	53

Tabla 24	: Correlaciones entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022 .....	55
Tabla 25	: Correlaciones entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022 .....	57
Tabla 26	: Correlaciones entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022 .....	60

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	:	Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión $X_1$ .....	26
Figura 2	:	Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión $X_2$ .....	28
Figura 3	:	Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión $Y_1$ .....	30
Figura 4	:	Protección del bienestar del trabajador. Dimensión $Y_2$ .....	32
Figura 5	:	Derecho a la salud del trabajador. Variable X * Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y .....	34
Figura 6	:	Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador .....	37
Figura 7	:	Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. * Protección del bienestar del trabajador .....	40
Figura 8	:	Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo * Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador .....	43
Figura 9	:	Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo * Protección del bienestar del trabajador .....	46
Figura 10	:	Diagrama de dispersión entre la dimensión $X_1$ (Variable X): Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud de trabajador, con la dimensión $Y_1$ (Variable Y): Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador .....	49



## Índice de abreviaturas

ART.: Artículo.

CENSOPAS: Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud.

CEPRIT: Centro de Prevención de Riesgos del trabajo.

COMITÉ SST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

D.A: Directiva Administrativa.

EPP: Equipos de Protección Personal.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OM: Ordenanza Municipal

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

R.M: Resolución Ministerial.

RR. HH: Recursos Humanos.

SBS: Superintendencia de Banca y Seguros.

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Resumen

La investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022. El estudio se orientó a un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional. Estando la población constituida por 109 trabajadores entre hombres y mujeres de una empresa ubicada en el distrito de San Isidro, en Lima – Perú. Asimismo, la técnica empleada fue la de encuesta, y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios de elaboración propia: “Cuestionario: Derecho a la Salud del trabajador” y el “Cuestionario: Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo”. Por último, respecto a los resultados, se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre el Derecho a la Salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo ( $r = 0.501$ ,  $p < 0.01$ ).

**Palabras clave:** Salud, prevención, seguridad, trabajo.

## **Abstract**

The purpose of the research is to determine the relationship between the worker's right to health and the Principle of Prevention of Safety and Health at Work in San Isidro, 2022. The study was oriented to a quantitative approach of basic type and non-experimental, transversal and descriptive - correlational design. The population consisted in 109 workers between men and women, of a company located in the district of San Isidro, in Lima, Peru. Likewise, the technique used was the survey, and two self-made questionnaires were used as instruments: "Worker's Right to Health Questionnaire" and "the Principle of Prevention of Occupational Safety and Health Questionnaire". Finally, the results showed a positive, moderate, and significant relationship between the Worker's Right to Health and the Principle of Prevention of Occupational Safety and Health ( $r = 0.501$ ,  $p < 0.01$ ).

**Keywords:** Health, prevention, safety, work.

## I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos siglos el personal laboral era tratado solamente como un recurso, cuyo fin únicamente era el generar ganancias, sin importar su bienestar. Por lo tanto, no existían leyes que lo protegieran ante peligros que podían llegar a ser mortales. Esto mejoró a partir del Siglo XIX cuando se empezaron a crear leyes para proteger a los trabajadores de las fábricas, brindándoles mejores herramientas y procesos para realizar una labor más segura.

Décadas después, luego de la Primera Guerra Mundial, se crearía la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) en 1919, con el objetivo de defender los derechos laborales, mediante la creación de programas y políticas en salud del trabajo. (Joshi, 2011)

Gudiño (2019) añade que en 1948 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoció de manera formal el derecho del trabajador a mantenerse física y mentalmente íntegro. En los años subsiguientes hubo distintas mejoras para normar y establecer medidas para la ejecución de un trabajo seguro en diferentes áreas laborales.

En el contexto peruano, la seguridad y salud laboral tuvieron un desarrollo relativamente reciente. Desde que, en 1940, se creara el Departamento de Higiene Industrial del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Promoción Social, lo que marcaría un primer hito, en el resguardo de la sanidad del personal laboral en nuestro país. (Cano y Francia, 2018)

En el año 2011, la protección en el ámbito laboral peruano se vio fortalecida mediante la divulgación de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Ley N°29783), que entró en vigor en el 2012, siendo reglamentada a través del D.S. N° 005 – 2012 TR, lo cual generó un nuevo escenario en el marco legal peruano, en la previsión de los riesgos ocupacionales en las organizaciones de todo el territorio nacional. Asimismo, es importante agregar que estas han sufrido modificaciones en años recientes, con el fin de incluir obligaciones adicionales a los empleadores, ante los nuevos riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, como es el caso de la reciente emergencia sanitaria por COVID-19.

Por otro lado, la ley 29783 introdujo como actores fundamentales en el SGSST, a los trabajadores, quienes, mediante un proceso de selección, eligen a sus representantes. Asimismo, estos tienen la posibilidad de estar en comunicación constante con sus empleadores, generando consultas y diseñando en conjunto con estos, los principios y objetivos fundamentales, para promover el trabajo seguro dentro de la empresa. Es así como el empleador debe garantizar que todos sus trabajadores y sus representantes, tengan una participación constante en las actividades de la organización brindando recursos adecuados para su desarrollo.

A nivel Lima Metropolitana, se observa que sus municipios han tomado acciones en base a la ley 29783 para la prevención de riesgos laborales y sus consecuencias para la salud, mediante la promulgación de ordenanzas municipales. En el distrito de San Isidro tenemos como ejemplo la siguiente ordenanza: O.M N° 520-MSI (2020) que aprueba medidas para prevenir y controlar el esparcimiento del covid19 en el contexto de reactivación económica en dicho distrito.

Por último, la empresa elegida para esta investigación es una consultora de Gestión y Servicios, ubicada en San Isidro, en Lima-Perú. En la que se observa la implementación y ejecución de un SGSST desde el 2020, con el que vienen articulando las distintas acciones en materia de Seguridad y Salud laboral. Aunque actualmente se observa que esta organización necesita fortalecer sus medidas de prevención de riesgos, mediante la mejora continua de su cultura organizacional, a fin de poder capacitar y concientizar a sus trabajadores sobre la prioridad de su derecho a la salud, ante todo.

En este contexto, nos enunciamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022?

Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022?; ii) ¿Cuál es la

asociación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022?; iii) ¿Cuál es la relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022?; y iv) ¿Cuál es la asociación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022?

En lo que respecta a la justificación teórica, esta investigación permitirá a los lectores adquirir mayor conocimiento acerca de la Ley N°29783 (2011) y cómo esta resguarda y fomenta la salud del personal laboral mediante políticas y parámetros establecidos, los cuales están enfocados a la prevención de riesgos existentes en las tareas que cada trabajador realiza en la organización. Asimismo, al analizar las variables: Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del Trabajo, respecto a su correlación, será posible identificar si existe asociación entre las mismas, y de este modo brindar recomendaciones para mejorar sus derechos, mediante el principio de prevención, propio de la ley 29783.

Asimismo, el presente estudio podrá ser utilizado como base para futuros investigadores que deseen profundizar esta temática, desde otras organizaciones y rubros, tanto a nivel nacional e internacional. Así como aquellos que pretendan estudiar, analizar y conocer de forma más amplia el adecuado cumplimiento normativo e implementación del principio de prevención.

Por otro lado, la justificación metodológica se sustenta en que se emplea el método científico, siendo este requerido para toda investigación. Asimismo, se proponen dos cuestionarios de elaboración propia: El primero mide el grado de entendimiento que tienen los trabajadores sobre su derecho a la salud. Mientras que el segundo evalúa el cumplimiento del principio de prevención dentro del entorno laboral del trabajador. A futuro estos instrumentos podrán ser utilizados en próximas investigaciones con la finalidad de aplicarlos en empresas de diferentes rubros de nuestro país.

Respecto a la justificación práctica, los conocimientos vertidos en este estudio serán de gran aporte a la ciencia jurídica, puesto que se busca ir más allá del cumplimiento documentario de la norma, y revisar si este se encuentra relacionado con las políticas que cada organización debe aplicar. Pudiendo ser de mucha utilidad para los juristas, quienes podrán emitir sentencias más justas, acorde a ley y en beneficio del trabajador, debido a que tendrán los criterios legales para su valoración y determinación del cumplimiento adecuado de la normativa de SST.

Por otra parte, se cuenta con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022.

Mientras que los objetivos específicos son: i) Analizar la relación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022. ii) Medir la asociación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022. iii) Establecer la relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022. iv) Medir la asociación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.

Finalmente, la hipótesis principal fue la siguiente.  $H_a$ : Existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022; porque contribuye a fortalecer el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.  $H_0$ : No existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022; porque no contribuye a fortalecer el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación desarrolló su marco teórico iniciando con investigaciones del entorno internacional y posteriormente con aquellos estudios del ámbito nacional, con la finalidad de tener una noción actual de nuestras variables de estudio, y para luego describir los conceptos teóricos pertinentes a las mismas.

En primer lugar, se realizó una revisión exhaustiva de bibliografía internacional, nacional y local. Tomando en consideración leyes, normas, decretos, entre otros, que representan la base de la Ley 29783.

Iniciando por los antecedentes internacionales, tenemos a la OIT, creada tras de la I Guerra Mundial, siendo su objetivo proteger al trabajador ante posibles accidentes o enfermedades como consecuencia de sus labores, entre otros derechos como la reglamentación de las horas de trabajo semanal, el derecho a la libertad sindical, a un salario digno, entre otros. (OIT, s.f.)

Años más tarde se crearía la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual fue anunciada y avalada por la Oficina de las Naciones Unidas (ONU, s.f.) en 1948, durante su Asamblea General. En esta se plasmaron las libertades y derechos inherentes a toda persona y que cualquiera puede aspirar a poseer, de forma inalterable y en igualdad. Si bien, esta consta de 30 artículos, aquellos pertinentes a nuestra investigación son los siguientes: Artículo 3, "Derecho a la Vida" y el art. 22, "Derecho a la seguridad social". Estos describen en pocas palabras, el valor de preservar la vida, y asegurar las condiciones básicas para que el ser humano viva en bienestar.

En párrafos anteriores describimos los organismos internacionales que han creado las normas y disposiciones, en las cuales se fundamentan las leyes y decretos de los países que los conforman. A continuación, se describirán algunas investigaciones internacionales relacionadas a nuestras variables de investigación.

Umugwaneza et al. (2019) enfocaron su estudio en establecer los efectos de las prácticas SST en el compromiso y desempeño de los empleados en empresas manufactureras de Ruanda. Asimismo, la investigación tuvo un enfoque



cualitativo, cuantitativo, y descriptivo. Estando la población constituida por gerentes, supervisores y empleados, siendo su muestra de 229 personas, quienes fueron evaluados mediante una guía de entrevista y observación personal. Los resultados permitieron llegar a la siguiente conclusión: La gestión SST afecta significativamente al compromiso de los empleados y su actuación. Asimismo, concluyen que la gestión debe asegurar a su personal laboral, proporcionándoles EPP para minimizar los accidentes.

A su vez la tesis de Granados (2018), tuvo como objetivo describir las condiciones jurídicas que influyen en el derecho a la salud en Colombia. Siendo el método de estudio de tipo analítico – descriptivo, analizando el marco legal y conceptual que componen al derecho a la salud. Los resultados permitieron llegar a la siguiente conclusión: En Colombia, las empresas cuentan con amplio poder, y esto impide que sean controladas adecuadamente por el gobierno, desproveyendo a los trabajadores de sus derechos fundamentales, y que las situaciones en donde estos hayan visto su salud física o mental afectadas no sean sancionadas de manera pertinente y adecuada

Una situación similar expresa Ortega et al. (2017), quienes se centraron en analizar como las normativas y disposiciones pueden ser el garante del derecho SST del personal laboral. Por su parte, la investigación fue cualitativa y de actualización de literatura. Por último, los resultados permitieron llegar a la siguiente conclusión. En Colombia las leyes brindan poca protección a los trabajadores, asimismo, existe dificultades para comprobar si las empresas formales cumplen con su obligación de brindar EPP a su personal laboral.

Con lo descrito por los autores anteriormente mencionados, se observa que en diferentes países del rubro internacional aún no se cumple de forma adecuada con los derechos básicos, creados por los organismos internacionales. Se percibe que esta problema nace a partir de la falta de leyes que resguarden los derechos laborales, o sencillamente por la falta de acción de las empresas.

Con relación a los antecedentes nacionales, es importante iniciar describiendo a la Carta Magna, la cual es representada como la “Ley de leyes”, ya que es la base de todo tipo de normativa y ley existente en nuestro país.

La Constitución Política del Perú (1993) cuenta actualmente con 12 capítulos y 206 artículos. Siendo aquellos pertinentes a nuestra investigación el Artículo n°7 y art. n°10, los cuales forman parte del capítulo II: Derechos sociales y económicos. El primero indica que toda persona tiene derecho al resguardo de su salud, la de sus familiares y comunidad, y la obligatoriedad de contribuir a la promoción y defensa de esta, así como el acceso libre a la atención en sanidad y las pensiones a través de instituciones tanto estatales, como mixtas y privadas. Mientras que el segundo artículo, refiere que el Gobierno reconoce el derecho que tienen las personas a estar asegurados socialmente.

La normativa principal en materia en SST, se encuentra dentro de la ley 29783 (2011), la cual fue promulgada en el 2012 con el objetivo de brindar un mayor resguardo al personal laboral tanto del sector estatal como privado. Para lograr este fin, busca la implementación de un SGSST, la cual es la base mediante la cual se articulan diferentes acciones para prevenir riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores.

En párrafos anteriores definimos la normativa nacional relacionada al SST. A continuación, se citarán algunas investigaciones nacionales pertinentes a nuestras variables de investigación:

Casas y Gonzales (2017), buscaron determinar el grado en el que se cumple la Ley N°29783 en el Hospital Regional de Lambayeque. Por su parte, el estudio fue mixto, es decir, se realizaron análisis de naturaleza cualitativos y cuantitativos, descriptivos. Además, la población estuvo constituida por la población del hospital, estando su muestra compuesta por 80 personas, a quienes se les aplicó una encuesta realizada por los propios investigadores. Los resultados permitieron llegar a la conclusión que la organización no llega a cumplir con lo normado en la Ley 29783 y que la causa de esto es la ineficiente gestión en el hospital.

Por su parte, Martínez (2020) tuvo como objetivo determinar los actos que podría realizar el gobierno de Perú para que la ley 29783 y su reglamento D.S. N° 005-

2012-TR tengan mayor efectividad. Por su parte, el estudio fue de enfoque cualitativo e interpretativo. Además, la población se encontró constituida por profesionales de leyes, con una muestra de 18 personas. La técnica del fichaje y las guías de observación fueron utilizadas como técnicas. Asimismo, como instrumento usaron la entrevista a profundidad. Los resultados permitieron llegar a la siguiente conclusión: El gobierno debería adoptar una sanción penal más severa a los empleadores que adrede infrinjan las normas de la ley 29783, y pongan en una situación peligrosa a sus trabajadores.

Mientras que Vasquez (2018), realizó una investigación con la finalidad de implementar la Ley 29783 para la disminución de incidentes laborales. Asimismo, el estudio fue cuasiexperimental y un tipo de investigación aplicada. Estando la población constituida por los incidentes registrados en la empresa en febrero y marzo del 2019, y con una muestra conformada por toda la población. Los resultados permitieron llegar a la siguiente conclusión: La implementación de la ley 29783 en la empresa, resultó en un descenso en su número de incidentes laborales.

Lo analizado en los antecedentes anteriores nos lleva a la siguiente reflexión: Existen normativas para proteger la salud, integridad y seguridad de los trabajadores, pero en muchos casos, no se respetan ni llevan a cabo de forma adecuada. O simplemente, son ignoradas y manipuladas en conveniencia de la organización. En este contexto, es importante preguntarnos ¿La normativa actual, protege al trabajador, o serían necesarias mejorarla?

Luego de haber analizado los antecedentes internacionales y nacionales, es importante describir el bagaje teórico en el que se basan nuestras variables de investigación. De este modo, iniciaremos con una breve reseña histórica, con el objetivo de poner en evidencia la importancia de la previsión y de la salud laboral desde una perspectiva internacional, como en nuestro país.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos creada en 1948 es el máximo documento que enfatiza la salud, seguridad y sobre todo la vida, la seguridad de los individuos sin excepción alguna (ONU, s.f.). Mientras que la OIT, establecida en 1919, busca la conservación y fomento del bienestar mental, social y físico del

personal laboral en su grado más alto y en cualquier puesto, mediante la gestión de riesgos y la adaptación de las labores a estos, y de los trabajadores a sus puestos (Joshi, 2011).

Por su parte, Lengua (2011) agrega que existen cuatro grupos de derechos fundamentales que la OIT identificó como importantes en 1998, estas son: A) Negociación colectiva, libertad sindical y de asociación; B) Supresión del trabajo obligatorio o forzoso; C) Abolición del trabajo realizado por niños y D) Supresión actos discriminatorios en las áreas de ocupación y empleo.

De lo anterior se observa que en esos años no se hacía mención particular del SST, solo se enfocaban en el individuo que trabaja, así como el trabajo que realiza, y no lo que podría suceder durante el desarrollo de esta actividad. Asimismo, Gaytan (2014) agrega que la situación con respecto a este tema fue mejorada a posteriori, tomándose en cuenta el resguardo a la salud del personal laboral.

Por otro lado, en el Perú, la primera referencia al cuidado del trabajador en un entorno laboral, según Ceroni (2011), se da en 1911, cuando se creó la Ley N°1378, o también llamada “Ley de accidentes de trabajo”, creada por el Dr. José Matías Manzanilla, dándole responsabilidad al empleador por los riesgos laborales que pudieran ocasionar problemas a la salud del trabajador, con ello los empresarios de la época tenían un incentivo para contratar pólizas de salud a sus trabajadores.

Pasarían algunas décadas hasta que la salud ocupacional se estudió y aplicó como disciplina en el Perú, en este sentido, Gastañaga (2012), refiere esta comenzó en nuestro país con el Departamento Nacional de Higiene Industrial, creado en 1940, el cual cambiaría su nombre al de Instituto de Salud Ocupacional (ISO), el cual recibía fondos del entonces Ministerio de Hacienda, un porcentaje de la minería y también por autofinanciación. Siendo su objetivo el de contribuir y promover el estado físico, social y mental de los trabajadores, aunque se le dio inicialmente preferencia a la minería. Mas adelante, en 1969 el ISO fue integrado al entonces Instituto Nacional de Salud Ocupacional, el cual tiene como denominación actual “CENSOPAS”.

Por otro lado, Cano y Francia (2018), realizan una breve reflexión sobre esta área en nuestro país, e indican que en los últimos veinte años hubo grandes avances respecto a leyes y normativas que buscan promover y desarrollar la salud ocupacional. Con lo cual se produjo un cambio de enfoque; de un enfoque recuperativo, solo aplicado a empresas de alto riesgo, a uno preventivo y aplicado en cualquier organización gracias a la ley SST (Ley N° 29783), promulgada en el 2011.

Anteriormente hemos realizado una breve reseña histórica del SST, a nivel internacional, y luego en nuestra realidad. Con la final de conocer todo lo que involucra a la ley central de nuestro trabajo de investigación (Ley 29783, 2011), – y de este modo entender sus debilidades - empezaremos definiendo algunos conceptos básicos, empezando por el de Salud Ocupacional.

La World Health Organization (s.f.) la define como un área de trabajo en la salud pública la cual promueve y mantiene el mayor grado de bienestar, social y mental de todo el personal laboral. Mientras que, la International Labour Organization (s.f.) complementa la definición al indicar que esta es la ciencia de anticiparse, evaluar, reconocer y prevenir los riesgos que puedan aparecer y potencialmente afectar la salud de los trabajadores. Asimismo, Sanguinetti (2009) añade que el principio fundamental de este, es que los trabajadores deben estar protegidos ante posibles lesiones y enfermedades derivadas de su empleo.

Por otro lado, Alli (2008) agrega que este ámbito es amplio debido a que existen muchas disciplinas que la componen. Asimismo, indica que se necesita una amplia gama de habilidades, conocimientos y estructuras, para llevar a la práctica los bloques que componen los sistemas nacionales preventivos de SST, para que la protección se extienda tanto a los trabajadores como al medio ambiente.

Por su parte, Espíritu (2020) indica que existen cuatro aspectos que componen a la SST: 1) Un conjunto de procedimientos y normas, 2) Este busca resguardar la integridad física y mental del trabajador, 3) Evitar riesgos para dar proteger al trabajador, 4) Implementar un SST es la única forma de afianzar el resguardo de los trabajadores. En pocas palabras, la salud ocupacional busca prevenir los

efectos de los riesgos para la salud, preservando así el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Cano y Francia (2018) reflexionan sobre las dificultades existentes en nuestro país como: La necesidad de leyes y reglamentos que permitan llegar al personal laboral, a todos sin excepción, incluidos a los pertenecientes al sector informal; contar con normativas y guías para otros rubros, aparte de los ya establecidos como la minería e hidrocarburos; mejorar la cobertura y la atención en salud de los colaboradores, debido a que muchos ni siquiera están asegurados, o son cubiertos en un porcentaje muy pequeño ante cualquier accidente; y por último un registro pormenorizado de las muertes, accidentes y enfermedades, así como la creación de protocolos que permitan una mejor identificación, prevención e intervención de las enfermedades ocupacionales.

Asimismo, Gastañaga (2012) concuerda con Cano y Francia (2018), y agrega que es necesario enfocar a la salud laboral, como una inversión, que permita mejorar la rentabilidad y productividad. Pasando de simples normas, a un conjunto de acciones que el Estado debe fiscalizar para el bienestar de los trabajadores.

Luego de haber descrito la historia y los diferentes conceptos relacionados a la salud ocupacional, se detallarán puntos específicos referentes dentro de la Carta Magna de 1993, y luego la ley 29783, siendo esta última la que se configura como central a nuestra investigación.

Según Espíritu (2020) la Carta Magna de 1993, posee diferentes normas relacionadas al Derecho SST, estas son: El art. 2, describe el derecho a la vida de las personas y a su integridad física. Mientras que el 7°,9°,10° y 11°, se especifica el derecho a la obligación de una política de salud establecida, con la posibilidad de acceder universalmente a servicios de salud tanto privados como estatales, así como el derecho a que su salud sea resguardada. Por último, en el 22° y 23° se describe como el estado se encuentra obligado a crear condiciones de trabajo seguro y productivo.

La ley 29783 (2011), denominada “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su reglamento el D.S. N° 005 – 2012 TR (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo), se aplican a todos los trabajadores, tanto del sector estatal, como del

particular, así como de cualquier rubro económico, y su objetivo principal es el de regular la protección del trabajador, respecto a posibles riesgos laborales o accidentes. Esta tiene tres pilares fundamentales, las cuales se encuentran basadas en una cultura preventiva: a) el deber de los empleadores de la prevención, b) el rol de control y fiscalización del Gobierno, y c) la intervención del personal laboral y sus sindicatos.

Para lograr lo anteriormente descrito, se exige la implementación de un SGSST, el cual es definido por CEPRIT (2013), es un grupo de componentes interrelacionados entre sí, que buscan constituir la política, mecanismos, acciones para alcanzar la prevención de riesgos laborales. Encontrando en el art.18 de la ley 29783 (2011) que se encuentra regido por los siguientes principios:

i) Conseguir una congruencia entre lo que se planifica y lo que se lleva a cabo; ii) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; iii) Tendencia a una mejora permanente; iv) Promover en la empresa un ambiente de prevención de riesgos en el trabajo, fomentando los comportamientos seguros; v) Ratificar canales para que los trabajadores puedan brindar una retroalimentación al empleador y viceversa, en temas SST; vi) Reconocer a los trabajadores que fomenten una mejora constante en SST; vii) Valorar los riesgos que puedan generar los daños más grandes a la salud del personal laboral; viii) Promover la participación de los grupos sindicales.

Por otro lado, respecto a los riesgos laborales, estos son definidos por Cabaleiro (2010) como la posibilidad de que un miembro del personal laboral experimente daño a su integridad mental y física. De este modo, cuando es muy probable que esta pueda volverse realidad próximamente y genere un perjuicio en el bienestar de estos, se define como un riesgo inminente y grave. Creus (2006) agrega que estos son el conjunto de accidentes y enfermedades que se pueden producir por la realización del trabajo. Asimismo, podemos identificar 5 tipos, los cuales describiremos de forma sucinta:

i) Riesgos físicos: Son todos aquellos factores del medio ambiente que pueden producir efectos perjudiciales en el trabajador, según el tiempo de exposiciones y la intensidad. Estos son el ruido, presión, ventilación, iluminación, vibración,

radiación, humedad y temperatura. ii) Riesgos biológicos: Son aquellos que aparecen debido a la exposición en el trabajo de macro y microorganismos, los cuales se transmiten mediante fluidos corporales, sangre o mediante el aire, pudiendo causar daños en el trabajador. iii) Riesgos químicos: Son sustancias químicas que pueden entrar al cuerpo humano por la vía cutánea, digestiva o respiratoria, pudiendo ocasionar daños en el trabajador. iv) Riesgos ergonómicos: Estos riesgos suceden cuando el trabajador realiza algún tipo de interacción con su puesto laboral, y cuando las actividades de este presentan acciones, movimientos o posturas que pueden generar daños a la salud del trabajador. v) Riesgos psicosociales: Aquellos aspectos de la dirección, organización y diseño del trabajo; y de su ámbito social que puede ocasionar daños físicos, psíquicos o sociales en la salud de los trabajadores.

Por otro lado, esta ley (Ley 29783, 2011) cuenta con nueve principios básicos, estos son: 1) Principio de prevención, 2) Cooperación, 3) Información y capacitación, 4) Responsabilidad, 5) Primacía de la realidad, 6) Consulta y participación, 7) Gestión integral, 8) Atención integral a la salud y 9) Protección. Para efectos de nuestra investigación, se definirá únicamente el primero: Garantizar la vida, salud y bien estar del personal laboral, aquellos con vínculo laboral, y de otros que presten servicios para la organización. Asimismo, el empleador debe enfatizar la disminución de riesgos y peligros a los que sus trabajadores estén expuestos, mediante la evaluación del nivel de estos.

Asimismo, complementando a la ley 29783 y a su reglamento, existen otras leyes que detallan el accionar de las empresas en diferentes aspectos de la Seguridad y Salud en el trabajo, como la R.M N°. 375-2008-TR: La Norma Básica de Ergonomía y Procedimientos de Evaluación de Riesgo Disergonómico, la R.M 050 – 2013 TR: Contiene los formatos de referencia con lo indispensable que un SGSST debe de contener. Por último, es importante mencionar a la R.M 1275-2021 MINSA a través de su D.A 321- MINSA / DGISP-2021: Establece los parámetros para la vigilancia, control y prevención del COVID19



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Según Arias (2016), la presente investigación es de tipo básico, debido a que genera nuevo conocimiento y busca acrecentar el bagaje teórico de las ciencias. De este modo, busca determinar cómo se asocia el derecho a la salud con el principio de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo, a partir de todo el material documental recolectado (tesis, libros, leyes y artículos científicos).

El diseño de investigación es de tipo no experimental, la cual según Palella y Martins (2010) es definida como aquella realizada sin manipulación de variables. Es decir, que se miran y analizan los sucesos tal y como pasan en la realidad, y el investigador no lleva a cabo sustituciones intencionales de las variables independientes.

Por otro lado, es descriptivo – correlacional. Descriptivo, porque comprende el registro, descripción, análisis e interpretación de los fenómenos, con relación a sus procesos y su naturaleza actual (Tamayo, 2006). Asimismo, es correlacional, debido a que existe asociación entre variables, siendo dos el mínimo de variables, es decir, expresan si estas se encuentran vinculadas de algún modo, siendo su finalidad la de predecir cómo se puede comportar una variable en función a otras (Hernández et al., 2014). Además, es transversal debido a que se recoge información en un momento único y determinado, es decir, las variables solo se miden una vez, sin tener la intención de evaluar la evolución de estas (Hernández et al., 2014).

Por último, respecto al enfoque de la investigación se ha seleccionado el cuantitativo, definido por Barrantes (2014) como aquella que privilegia la lógica empírico-deductiva, a partir de procedimientos de naturaleza rigurosa, el uso de técnicas para la recopilación de datos estadísticos y métodos experimentales.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Cuestas (2009) define a la variable como: Las características de los sujetos de estudio, las cuales pueden ser cuantificadas o enumeradas, y variando su valor de persona a persona.

Mientras que Oyola-García (2021) define a la operacionalización de variables, como una descripción exacta de los procedimientos y normas que el investigador seguirá para objetivar a las variables de su investigación, como resultado de la información hallada de su experiencia personal y del conocimiento científico anterior. En otras palabras, es la expresión literal del método usado para su observación, de la función que cumple en la hipótesis, de la forma como se categoriza o valora, de la naturaleza que adopta, así como de la escala usada para su medición.

En la tabla 1, se puede observar la operacionalización de las variables de estudio para la presente investigación.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las Variables de estudio*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumento
<p><b>Variable X:</b></p> <p>Derecho a la salud del trabajador</p>	<p>Para establecer la definición conceptual de esta variable, se procederá en primer lugar a definir sus términos individuales.</p> <p>Derecho: Según Pereznieto y Ledesma (1992) es el conjunto de reglas que imponen obligaciones y reglas que confieren facultades, que cimientan las bases de la convivencia social. Siendo su objetivo el de brindar a todos los ciudadanos de un país, con el mínimo de certeza, igualdad, seguridad, justicia y libertad.</p>	<p>X<sub>1</sub>: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador</p>	<p>Conocimiento del trabajador y compromiso de la empresa del derecho a salud.</p>	<p>1. ¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?</p> <p>5. ¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la Salud de los trabajadores?</p>	<p><b>Cuestionario:</b></p> <p>Derecho a la salud del trabajador</p>

	<p>Salud: Se define como la falta de enfermedades y afecciones. Así como sentirse física, mental y socialmente en completo bienestar. (OMS, 2006)</p> <p>Trabajo: OIT (2004), lo define como las actividades llevadas a cabo por hombre, pudiendo ser estas remuneradas o no, y con las cuales se producen servicios y bienes para saciar los requerimientos de una economía.</p> <p>Luego de haber conceptualizado los términos, pasaremos a proponer un concepto de “Derecho a la salud del trabajador”: Este es definido como el conjunto de leyes y normas, enfocadas a preservar el bienestar físico, mental y social, en el conjunto de actividades que las personas llevan a cabo de manera remunerada o no.</p>	<p>X<sub>2</sub>: Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.</p>	<p>Percepción del trabajador sobre la seguridad y los riesgos presentes en los espacios laborales.</p>	<p>2. ¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?</p> <p>3. ¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?</p> <p>4. ¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?</p>	
--	---	---	--	---	--

<p><b>Variable Y:</b> Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>LEY 29783 (2011) – I. Principio de prevención:</p> <p>El empleador garantiza [...] el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, [...] dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (p.1)</p>	<p>Y<sub>1</sub>: Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.</p>	<p>Conocimiento del trabajador sobre la implementación y cumplimiento de actividades preventivas de SST.</p>	<p>1. ¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del Trabajador?</p> <p>2. ¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en el trabajo en su empresa?</p> <p>3. ¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p><b>Cuestionario:</b> Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo</p>
---	--	--	--	---	--

		<p>Y<sub>2</sub>: Protección del bienestar del trabajador.</p>	<p>Conocimiento del trabajador sobre las condiciones de seguridad y salud.</p>	<p>4. ¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?</p> <p>5 ¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?</p>	
--	--	--	--	--	--

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Un grupo de elementos, los cuales pueden ser personas u objetos, y respecto a las cuales se realizarán las conclusiones de la investigación, asimismo, estos quedan definidos por la problemática y los objetivos de la investigación (Arias, 2016). Esta se encontró constituida por 109 trabajadores administrativos de ambos sexos, con edades comprendidas entre 18 a 65 años, de una empresa consultora de gestión y de servicios, ubicada en San Isidro, la cual asesora a empresas nacionales e internacionales en la resolución de problemas en las áreas de operaciones, riesgos y auditoría interna, tecnología, gobierno corporativo y finanzas.

Por otro lado, no fue necesario realizar un análisis muestral, debido a que según Arias (2016) cuando se tiene acceso a la totalidad de la población de una investigación, no es obligatorio usar una muestra, pudiendo utilizar a todas las unidades que la componen.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores deben tener vínculo laboral con la organización.
- Los trabajadores deben realizar labores en la organización.
- Trabajadores que se encuentren laborando en la organización al momento de la evaluación.
- Trabajadores que completen ambos instrumentos de evaluación.

### **Unidad de análisis**

Esta se define como a “que o quienes” se centra el estudio o investigación, es decir, los objetos, participantes, colectividades de estudio o sucesos (Hernández, et al., 2014).

En esta investigación la unidad de análisis se encontró conformada por trabajadores administrativos de 18 a 65 años, de ambos sexos, quienes se encontraban laborando en la empresa al momento de la evaluación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada para recopilar la información es la de encuesta, la cual es definida por Hernández (2012) como aquella utilizada para recabar información de personas en relación con sus opiniones, características, creencias, expectativas, conducta actual y pasada o a sus conocimientos. Asimismo, la forma de encuesta utilizada fue la de cuestionario, definida por Hernández et al. (2014) como un instrumento de evaluación en donde las variables se encuentran operacionalizadas en forma de pregunta.

Para la medición de variables, se utilizó una encuesta conformada por, Cuestionario: Derecho a la salud del trabajador, y Cuestionario: Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo ambos creados por el investigador y los cuales constan de 5 preguntas politómicas y cerradas, con 3 alternativas fijas, así como por dos dimensiones cada uno. El primer cuestionario consta de la dimensión  $X_1$ : “Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador”, y la dimensión  $X_2$ : “Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo”. Mientras que el segundo consta de la dimensión  $Y_1$ : “Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador”, y  $Y_2$ : “Protección del bienestar del trabajador”.



Por último, se estableció un valor para cada respuesta de ambos cuestionarios, los cuales tenían 3 opciones de respuesta cada uno: La respuesta “Sí” equivale a 3pt, “No” a 2pt y “Desconoce” a 1 pt.

Para establecer la validez y confiabilidad de los instrumentos se utilizó la validación por juicio de expertos, el cual según Escobar y Perez (2008) se define como un grupo de personas, con amplia experiencia y formación en una línea de conocimiento, los cuales brindan su opinión y valoración acerca del instrumento que el evaluador desea utilizar en su investigación, brindándole recomendaciones y cambios pertinentes que debe realizar en este, para que sea válido en la población que desea estudiar. Para la presente investigación, se realizó la validación mediante 4 jueces (Anexo 4)

### **3.5 Procedimientos**

El primer procedimiento para la realización del presente trabajo realizar una revisión bibliográfica de las variables empleadas. Así como la creación de los instrumentos a utilizar para medir las mismas, siendo su validación llevada a cabo mediante juicio de expertos. Posteriormente, se envió una solicitud al jefe de recursos humanos de la empresa, con el objetivo de solicitar permiso para aplicar el instrumento. Una vez obtenido el permiso correspondiente, se coordinó con Recursos Humanos, los horarios para la aplicación de los instrumentos, con el fin de no interferir con las actividades de los trabajadores. Por otro lado, estos respondieron a las encuestas mediante la plataforma Google Forms en dos momentos: Uno sincrónico, en dos reuniones llevadas a cabo en Microsoft Teams. Así como uno asincrónico, en donde se les envió un enlace mediante correo electrónico. Culminando todo el proceso, en un plazo de dos semanas.

Una vez que la información fue recopilada se utilizó el IBM SPS v.28 para realizar una correlación entre las variables: Derecho a la salud del

trabajador y, Principio de Prevención de Seguridad y Salud del Trabajo, con el objetivo de hallar alguna asociación entre ambas. Asimismo, se realizaron tablas y gráficos con información complementaria y pertinente a nuestras variables.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la investigación se utilizó el método Hipotético - Deductivo. Metodología seleccionada con la finalidad de evaluar, comprender, explicar, interpretar, resumir y describir toda la información que será usada en el presente estudio, sobre nuestras variables de estudio: “Derecho a la salud del trabajador jurisdiccional”, así como el “Principio de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La información se presentó en sus respectivas tablas. Las mismas que están organizadas de acuerdo con el orden de los objetivos diseñados.

Se realizó el llenado de datos recolectados en el programa IBM SPSS V.28, el cual permitió realizar las tablas de contingencia, porcentajes y gráficos estadísticos de la relación entre ambas variables de estudio. A continuación, se especifican los pasos que se siguieron:

- a. Exploración de los datos, analizando y construyendo las representaciones gráficas de los datos de cada uno de los factores.
- b. Elaboración de análisis complementarios.
- c. Preparación de resultados mediante la elaboración de tablas, cuadros gráficos.
- d. Elaboración de discusiones, conclusiones y recomendaciones.

Asimismo, dentro del trabajo estadístico y con el propósito de realizar los análisis comparativos y de correlación, y para contrastar las hipótesis planteadas, se procedió a utilizar toda la población laboral. Por último, debido a la naturaleza de las variables, la correlación de Spearman fue utilizada.

### **3.7 Aspectos éticos**

Con la finalidad de realizar un trabajo de investigación que cumpla con los estándares mínimos de científicidad y ética. Asimismo, el investigador se comprometió a que todos los datos obtenidos y registrados de los trabajadores fueran recopilados y almacenados en confidencialidad, solo siendo accesibles por este mismo.

Por último, se respetaron y se acreditaron la propiedad intelectual y los derechos de autor, como una forma de agradecimiento en la sección de referencias, a aquellos autores que coadyuvaron a la realización del presente trabajo de investigación. Para este propósito se utilizaron los lineamientos del estilo APA en su séptima edición.

#### IV. RESULTADOS

Para poder cumplir con los criterios de confiabilidad, este fue aplicado a 109 trabajadores de una empresa administrativa (Tabla 2). Obteniéndose mediante el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach), un rango de confiabilidad de la encuesta de 0.815, por lo cual tiene un nivel de aceptación confiable (Tabla 3).

**Tabla 2.**

*Fiabilidad del instrumento – Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
<b>Válido</b>	109	100.0
<b>Excluido <sup>a</sup></b>	0	.0
<b>Total</b>	109	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3.**

*Estadísticas de fiabilidad de la encuesta*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.815	10

**Fuente:** Elaboración propia

## 4.1. Resultados

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

#### Análisis de frecuencias de dimensiones por variables

**Variable X:** DERECHO A LA SALUD DEL TRABAJADOR

**Tabla 4.**

*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador.*

*Dimensión X<sub>1</sub>*

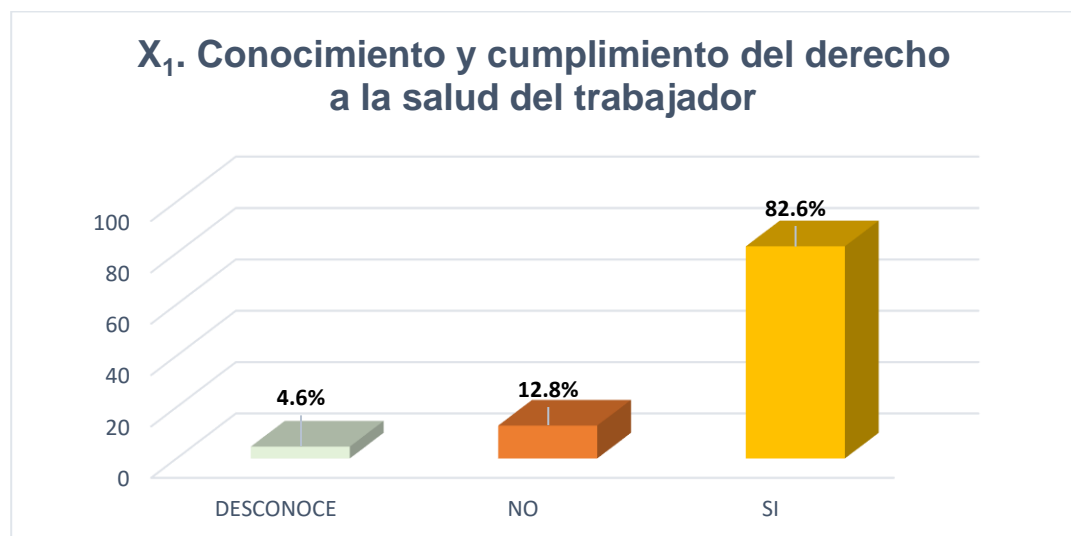
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>DESCONOCE</b>	5	4.6	4.6	4.6
<b>NO</b>	14	12.8	12.8	17.4
<b>SI</b>	90	82.6	82.6	100.0
<b>Total</b>	109	100	100.0	

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

**Figura 1.**

*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador.*

*Dimensión X<sub>1</sub>*



Fuente: Tabla 4

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 4 y figura 1, se puede apreciar que en la Dimensión X<sub>1</sub>: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, el 82.6% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras el 12.8% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce; por consiguiente, se tiene que la mayoría de los participantes señala que conoce y se da cumplimiento al derecho de salud al trabajo en su organización.

**Tabla 5.**

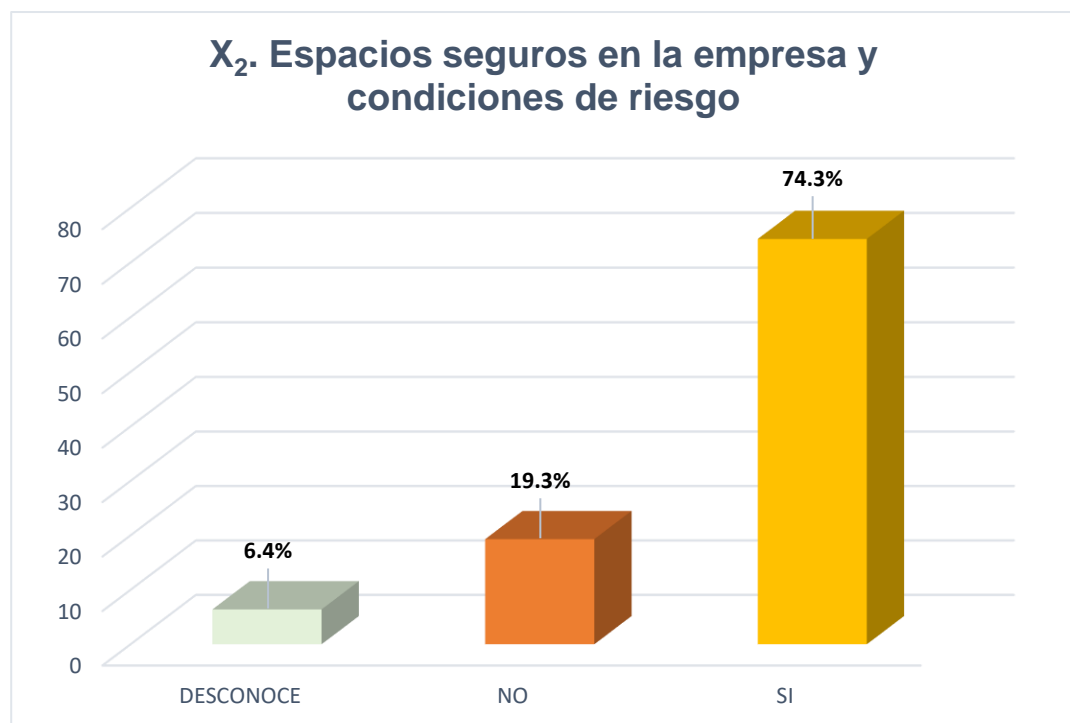
*Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X<sub>2</sub>*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>DESCONOCE</b>	7	6.4	6.4	6.4
<b>NO</b>	21	19.3	19.3	25.7
<b>SI</b>	81	74.3	74.3	100.0
<b>Total</b>	109	100	100.0	

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 2.**

*Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X<sub>2</sub>*



Fuente: Tabla 5

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 5 y la figura 2, se puede apreciar que en Dimensión X<sub>2</sub>: Espacios seguros en la empresa y condiciones de

riesgo, el 74.3% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras el 19.3% que NO; y el 6.4% restante respondieron que Desconoce; por consiguiente, se tiene que la mayoría de los participantes señala que existen espacios seguros y saludables en su organización.



**Variable Y:** PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**Tabla 6.**

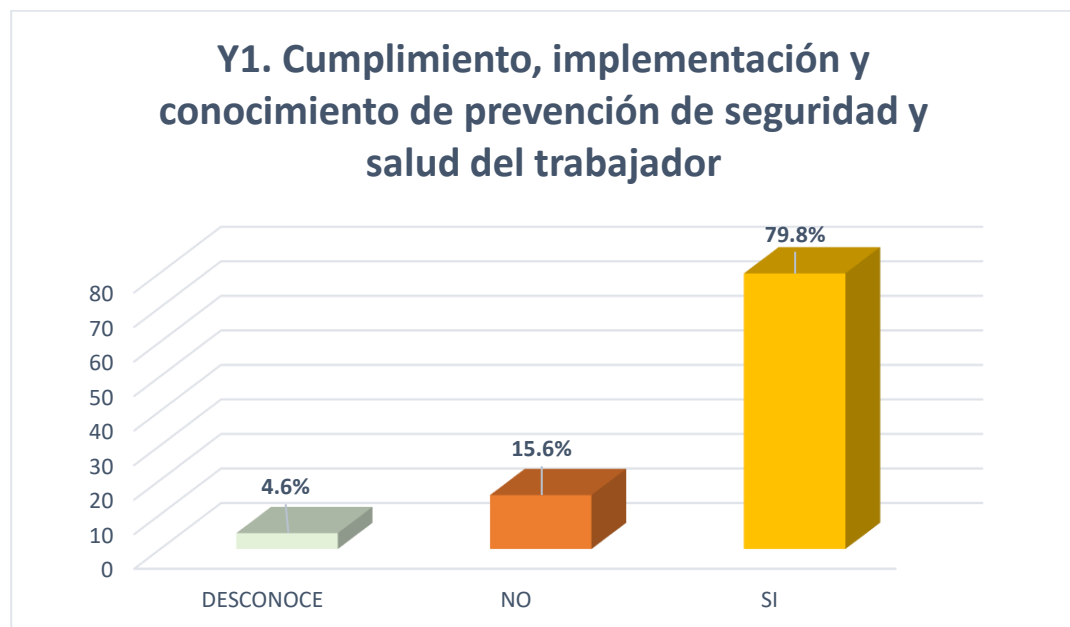
*Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub>*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>DESCONOCE</b>	5	4.6	4.6	4.6
<b>NO</b>	17	15.6	15.6	20.2
<b>SI</b>	87	79.8	79.8	100.0
<b>Total</b>	109	100	100.0	

**Fuente:** Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 3.**

*Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub>*



Fuente: Tabla 6

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 6 y la figura 3, se puede apreciar que en la Dimensión Y<sub>1</sub>: Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador, el 79.8% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras el 15.6% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce; por consiguiente, se tiene que la mayoría de los participantes tienen conocimiento de la implementación y cumplimiento de actividades preventivas de SST en su organización.

**Tabla 7.**

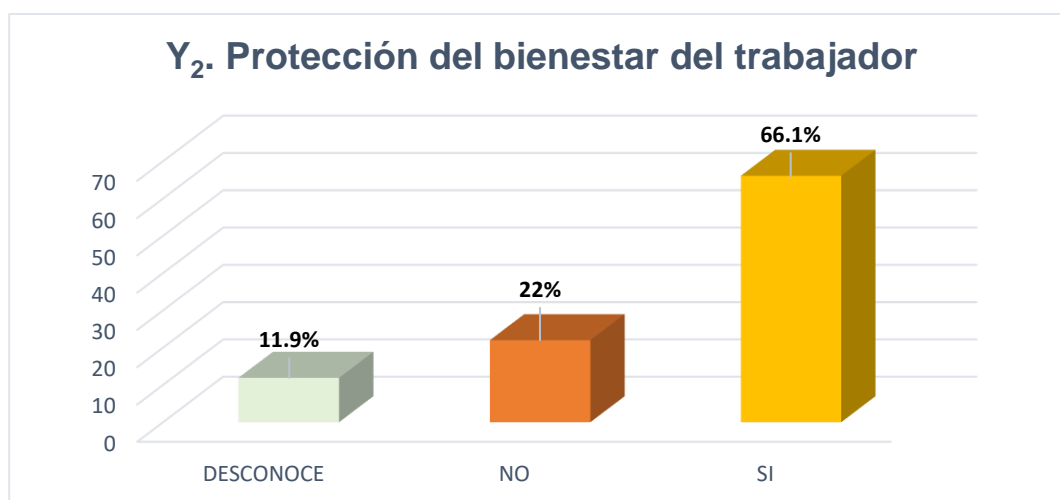
*Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub>*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>DESCONOCE</b>	13	11.9	11.9	11.9
<b>NO</b>	24	22	22	33.9
<b>SI</b>	72	66.1	66.1	100.0
<b>Total</b>	109	100	100.0	

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

**Figura 4.**

*Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub>*



Fuente: Tabla 7

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 7 y la figura 4, se puede apreciar que en la Dimensión Y<sub>2</sub>: Protección del bienestar del trabajador, el 66.1% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras el 22% que NO; y el 11.9% restante respondieron que Desconoce; por consiguiente, se tiene que la mayoría de los participantes señala que tiene conocimiento de las condiciones que garantizan su seguridad y salud en el trabajo, dentro de su organización.

## TABLAS CRUZADAS

**Tabla 8.**

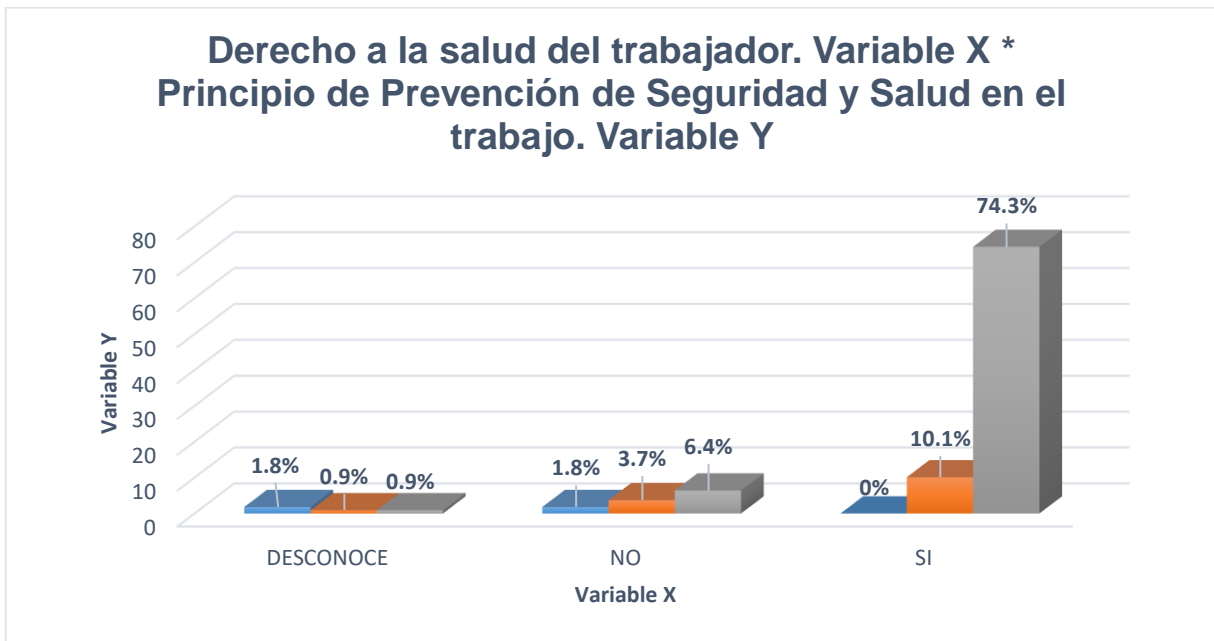
*Derecho a la salud del trabajador. Variable X \* Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y*

		Variable Y: Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo				
		Desconoce	No	Sí	Total	
<b>Variable X:</b> Derecho a la Salud del Trabajador	Desconoce	Recuento	2	1	1	4
		% del total	1.8%	0.9%	0.9%	3.7%
	No	Recuento	2	4	7	13
		% del total	1.8%	3.7%	6.4%	11.9%
	Sí	Recuento	0	11	81	92
		% del total	0.0%	10.1%	74.3%	84.4%
Total	Recuento	4	16	89	109	
	% del total	3.7%	14.7%	81.7%	100.0%	

**Fuente:** Datos registrados de ambos cuestionarios

### Figura 5.

*Derecho a la salud del trabajador. Variable X \* Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y*



Fuente: Tabla 8

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 8 y figura 5, se puede apreciar que en la Variable X: Derecho a la salud del trabajador, el 84.4% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 11.9% que NO; y el 3.7% restante respondieron que Desconoce. Asimismo, en la Variable Y: Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo, se puede visualizar que el 81.7% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 14.7% que NO; y el 3.7% restante respondieron que Desconoce.

**Tabla 9.**

*Pruebas de chi cuadrado - Derecho a la salud del trabajador. Variable X \* Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo. Variable Y*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	37.946	4	.000
<b>Razón de verosimilitud</b>	22.668	4	.000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	28.985	1	.000
<b>N de casos válidos</b>	109		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 9, el p-valor determinado en la prueba de chi cuadrado es  $<0,05$ , por consiguiente, se concluye que existe asociación entre el Derecho a la salud del trabajador, con el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo.

**Tabla 10.**

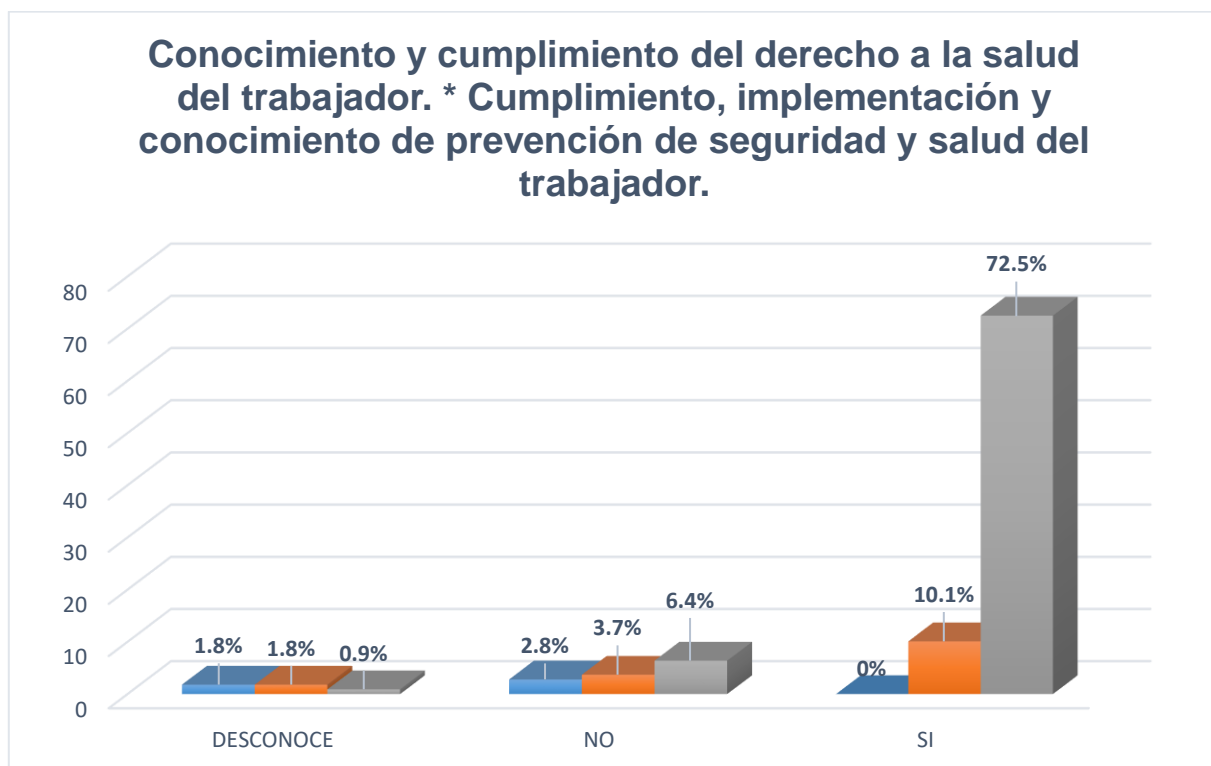
*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

		Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.				Total
		Desconoce	No	Sí		
Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador.	Desconoce	Recuento	2	2	1	5
		% del total	1.8%	1.8%	0.9%	4.6%
	No	Recuento	3	4	7	14
		% del total	2.8%	3.7%	6.4%	12.8%
	Sí	Recuento	0	11	79	90
		% del total	0.0%	10.1%	72.5%	82.6%
Total	Recuento	5	17	87	109	
	% del total	4.6%	15.6%	79.8%	100.0%	

**Fuente:** Datos registrados de ambos cuestionarios

**Figura 6.**

*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. \* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.*



Fuente: Tabla 10

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 10 y figura 6, se puede apreciar que en la Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X): Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, el 82.6% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 12.8% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce. Asimismo, en la dimensión Y<sub>1</sub> (variable Y): Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador, se puede visualizar que el 79.8% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 15.6% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce.



**Tabla 11.**

*Pruebas de chi cuadrado - Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	35.047 <sup>a</sup>	4	<.001
<b>Razón de verosimilitud</b>	26.865	4	<.001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	31.983	1	<.001
<b>N de casos válidos</b>	109		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .23

**Tabla 12.**

*Prueba de V de Cramer – Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

		Valor	Significación asintótica (bilateral)
<b>Nominal por</b>	Phi	.567	<.001
	V de Cramer	.401	<.001
<b>Nominal</b>	Coeficiente de contingencia	.493	<.001
<b>N de casos válidos</b>		109	

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 11, el p-valor determinado en la prueba de chi cuadrado es <0.05, por consiguiente, se concluye que existe asociación entre el Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Estando su nivel de asociación establecido mediante la V de Cramer (Tabla 12) con un coeficiente phi de Cramer de 0.401, el cual es moderado.

**Tabla 13.**

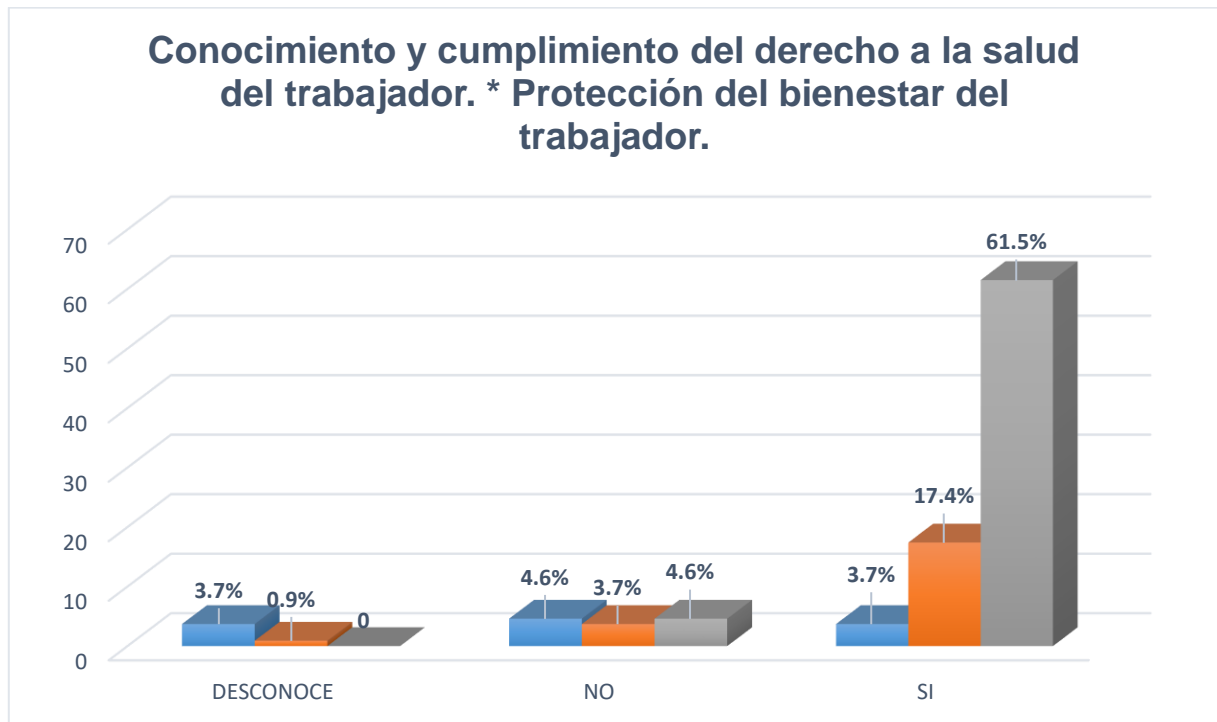
*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

		Protección del bienestar del trabajador			Total	
		Desconoce	No	Sí		
Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador.	Desconoce	Recuento	4	1	0	5
		% del total	3.7%	0.9%	0.0%	4.6%
	No	Recuento	5	4	5	14
		% del total	4.6%	3.7%	4.6%	12.8%
	Sí	Recuento	4	19	67	90
		% del total	3.7%	17.4%	61.5%	82.6%
Total	Recuento	13	24	72	109	
	% del total	11.9%	22%	66.1%	100.0%	

**Fuente:** Datos registrados de ambos cuestionarios.

**Figura 7.**

*Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. \* Protección del bienestar del trabajador.*



Fuente: Tabla 13

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 13 y figura 7, se puede apreciar que en la Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X): Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, el 82.6% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 12.8% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce. Asimismo, en la dimensión Y<sub>2</sub> (variable Y): Protección del bienestar del trabajador, se puede visualizar que el 66.1% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 22% que NO; y el 11.9% restante respondieron que Desconoce.

**Tabla 14.**

*Pruebas de Chi cuadrado - Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador. Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	36.823 <sup>a</sup>	4	<.001
<b>Razón de verosimilitud</b>	28.462	4	<.001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	31.229	1	<.001
<b>N de casos válidos</b>	109		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .60.

**Tabla 15.**

*Prueba de V de Cramer Dimensión X<sub>1</sub> (Variable X) \* Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

		Valor	Significación asintótica (bilateral)
<b>Nominal por Nominal</b>	Phi	.581	<.001
	V de Cramer	.411	<.001
	Coeficiente de contingencia	.503	<.001
<b>N de casos válidos</b>		109	

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 14, el p-valor determinado en la prueba de chi cuadrado es <0.05, por consiguiente, se concluye que existe asociación entre el Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la Protección del bienestar del trabajador. Estando su nivel de asociación establecido mediante la V de Cramer (Tabla 15) con un coeficiente phi de Cramer de 0.411, lo cual es moderado.

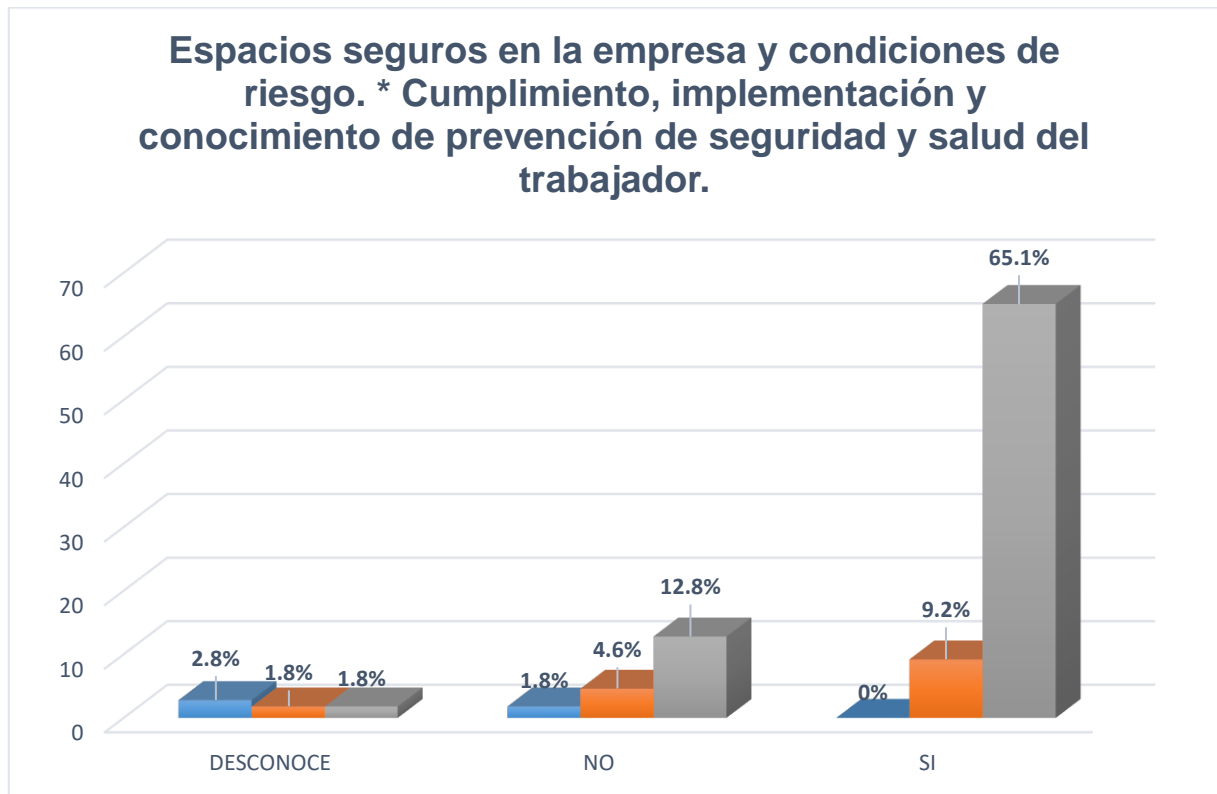
**Tabla 16.***Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X)**\* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

		Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.				Total
		Desconoce	No	Sí		
Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.	Desconoce	Recuento	3	2	2	7
		% del total	2.8%	1.8%	1.8%	6.4%
	No	Recuento	2	5	14	21
		% del total	1.8%	4.6%	12.8%	19.3%
	Sí	Recuento	0	10	71	81
		% del total	0%	9.2%	65.1%	74.3%
Total	Recuento	5	17	87	109	
	% del total	4.6%	15.6%	79.8%	100.0%	

**Fuente:** Datos registrados de ambos cuestionarios

**Figura 8.**

*Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo \* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.*



Fuente: Tabla 16

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 16 y figura 8, se puede apreciar que en la Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X): Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, el 74.3% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 19.3% que NO; y el 6.4% restante respondieron que Desconoce. Asimismo, en la dimensión Y<sub>1</sub> (variable Y): Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador, se puede visualizar que el 79.8% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 15.6% que NO; y el 4.6% restante respondieron que Desconoce.

**Tabla 17.**

*Pruebas de Chi Cuadrado - Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.*

*Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X) \* Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	32.775 <sup>a</sup>	4	<.001
<b>Razón de verosimilitud</b>	22.458	4	<.001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	25.162	1	<.001
<b>N de casos válidos</b>	109		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .32.

**Tabla 18.**

*Prueba de V de Cramer - Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X) \* Dimensión Y<sub>1</sub> (Variable Y)*

		Valor	Significación asintótica (bilateral)
<b>Nominal por Nominal</b>	Phi	.548	<.001
	V de Cramer	.388	<.001
	Coficiente de contingencia	.481	<.001
<b>N de casos válidos</b>		109	

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 17, el p-valor determinado en la prueba de chi cuadrado es <0.05, por consiguiente, se concluye que existe asociación entre los Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Estando su nivel de asociación establecido mediante la V de Cramer (Tabla 18) con un coeficiente phi de Cramer de 0.388, lo cual es moderado.

**Tabla 19.***Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo. Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X)**\* Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

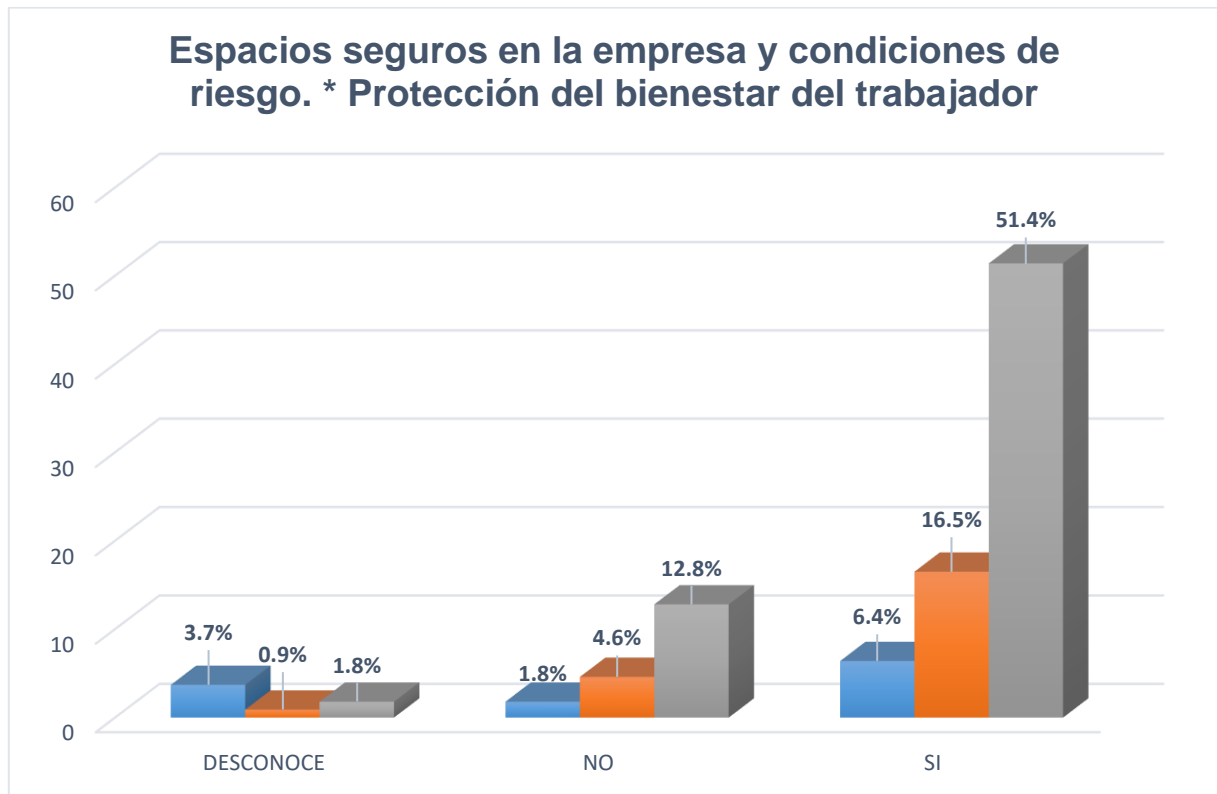
			Protección del bienestar del trabajador.			Total
			Desconoce	No	Sí	
Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.	Desconoce	Recuento	4	1	2	7
		% del total	3.7%	0.9%	1.8%	6.4%
	No	Recuento	2	5	14	21
		% del total	1.8%	4.6%	12.8%	19.3%
	Sí	Recuento	7	18	56	81
		% del total	6.4%	16.5%	51.4%	74.3%
Total	Recuento	13	24	72	109	
	% del total	11.9%	22%	66.1%	100.0%	

**Fuente:** Datos registrados de ambos cuestionarios



**Figura 9.**

*Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo \* Protección del bienestar del trabajador.*



Fuente: Tabla 19

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 19 y figura 9, se puede observar que en la Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X): Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, el 74.3% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 19.3% que NO; y el 6.4% restante respondieron que Desconoce. Asimismo, en la dimensión Y<sub>2</sub> (variable Y): Protección del bienestar del trabajador, se puede visualizar que el 66.1% de los encuestados que participaron respondieron que SI; mientras que el 22% que NO; y el 11.9% restante respondieron que Desconoce.

**Tabla 20.**

*Pruebas de Chi Cuadrado - Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.*

*Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X) \* Protección del bienestar del trabajador. Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	14.663 <sup>a</sup>	4	.005
<b>Razón de verosimilitud</b>	9.384	4	.052
<b>Asociación lineal por lineal</b>	6.457	1	.011
<b>N de casos válidos</b>	109		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .83.

**Tabla 21.**

*Prueba de V de Cramer – Dimensión X<sub>2</sub> (Variable X) \* Dimensión Y<sub>2</sub> (Variable Y)*

		Valor	Significación asintótica (bilateral)
<b>Nominal por Nominal</b>	Phi	.367	.005
	V de Cramer	.259	.005
	Coficiente de contingencia	.344	.005
<b>N de casos válidos</b>		109	

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 20, el p-valor determinado en la prueba de chi cuadrado es <0.05, por consiguiente, se concluye que existe asociación entre los Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la Protección del bienestar del trabajador. Estando su nivel de asociación establecido mediante la V de Cramer (Tabla 21) con un coeficiente phi de Cramer de 0.259, lo cual es pequeño.

## **PRUEBA DE NORMALIDAD**

Esta no aplica, dado la naturaleza de las variables en estudio de carácter cualitativo, denotado por la escala de medida, (Si, No y Desconoce) de tipo nominal. Proviene de una distribución libre no normal. Por lo que, el uso de las pruebas no-paramétricas es justificada. La prueba estadística para las hipótesis en cuestión será la correlación de Spearman.

Por otro lado, si la escala fuese ordinal de varias categorías por convención es posible tratarlas como numéricas y de este modo realizar la prueba de normalidad

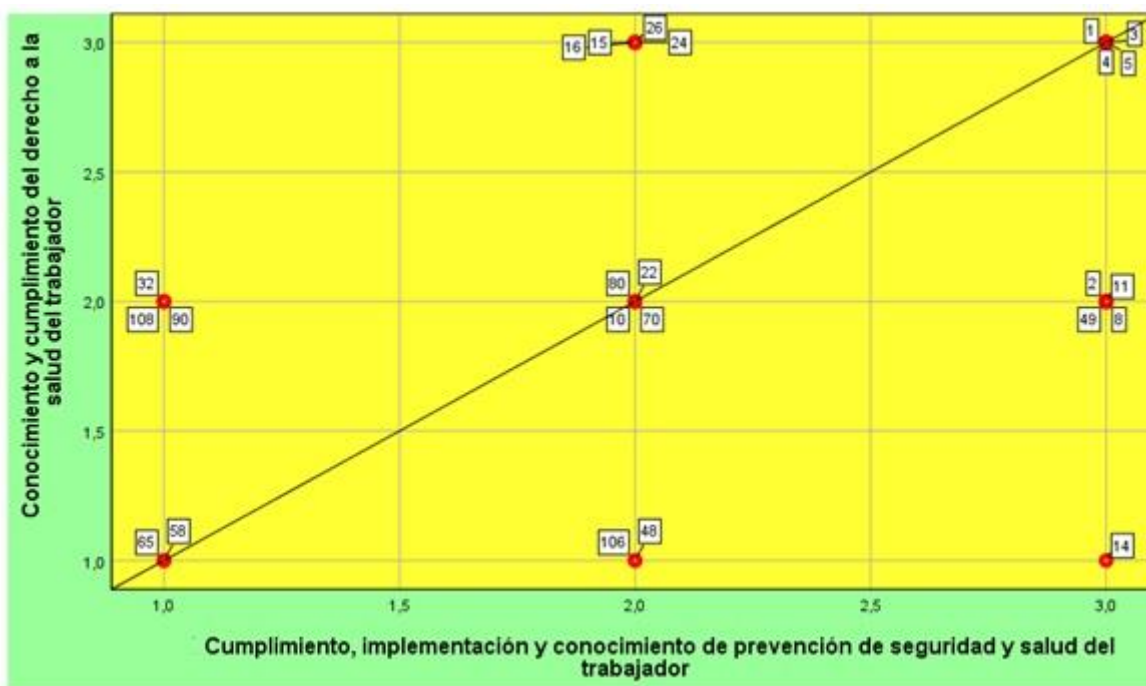
## **GRÁFICA DE DISPERSIÓN DE PUNTOS**

La relación gráfica entre dos variables de carácter cuantitativo mostraría una nube de puntos que nos darían la idea de la relación si es ascendente o descendente, y que denotaría la existencia de correlación.

Sin embargo, para correlaciones No Paramétricas como en nuestro caso, el diagrama de dispersión de puntos no es de utilidad, sobre todo cuando ambas son cualitativas ordinales y en peor caso nominales como en esta investigación. Podemos observar un ejemplo en la figura 10.

**Figura 10.**

*Diagrama de dispersión entre la dimensión  $X_1$  (Variable X): Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud de trabajador, con la dimensión  $Y_1$  (Variable Y): Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.*



## **ESTADÍSTICA INFERENCIAL**

### **HIPÓTESIS GENERAL**

#### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0$  (Hipótesis nula): No existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022.

$H_a$  (Hipótesis alterna): Existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022.

#### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

#### **Estadístico de prueba seleccionado**

Correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 22.**

*Correlaciones entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

		Derecho a la salud del trabajador	Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo
Derecho a la salud del trabajador	Correlación de Rho de Spearman	1.000	.501
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	109	109
Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo	Correlación de Rho de Spearman	.501	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	109	109

\*\* . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 22, se puede apreciar una significancia unilateral de p-valor < .001 y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.501. Lo cual denota una relación positiva, media y significativa entre ambas variables. Asimismo, al ser  $p < 0.05$  se acepta  $H_a$  y rechaza la  $H_o$ , confirmando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

## **HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

### **Planteamiento de hipótesis**

H<sub>0</sub> (Hipótesis nula): No existe relación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.

H<sub>a</sub> (Hipótesis alterna): Existe relación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.

### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

### **Estadístico de prueba seleccionado**

Correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 23.**

*Correlaciones entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.*

	Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador	Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador
Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador	Correlación de Rho de Spearman	1.000
	Sig. (bilateral)	.471
	N	.<.001
Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador	Correlación de Rho de Spearman	.471
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	109

\*\* . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 23, se puede apreciar una significancia unilateral de p-valor < .001 y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.471. Lo cual denota una relación positiva, débil y significativa entre el Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Asimismo, al ser  $p < 0.05$  se acepta  $H_a$  y rechaza la  $H_o$ , confirmando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.



## **HIPÓTESIS ESPECIFICA 2**

### **Planteamiento de hipótesis**

H<sub>0</sub> (Hipótesis nula): No existe asociación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.

H<sub>a</sub> (Hipótesis alterna): Existe asociación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.

### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### **Estadístico de prueba seleccionado**

Correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 24.**

*Correlaciones entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.*

		Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador		
Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador	Correlación de Rho de Spearman	1.000	.461	
	Sig. (bilateral)	.	<.001	
	N	109	109	
Protección del bienestar del trabajador	Correlación de Rho de Spearman	.461	1.000	
	Sig. (bilateral)	<.001		
	N	109	109	

\*\* . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 24, se puede apreciar una significancia unilateral de p-valor < .001 y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.461. Lo cual denota una relación positiva, débil y significativa entre el Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la Protección del bienestar del trabajador. Asimismo, al ser  $p < 0.05$  se acepta  $H_a$  y rechaza la  $H_0$ , confirmando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

### **HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

#### **Planteamiento de hipótesis**

H<sub>0</sub> (Hipótesis nula): No existe relación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.

H<sub>a</sub> (Hipótesis alterna): Existe relación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.

#### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

#### **Estadístico de prueba seleccionado**

Correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 25.**

*Correlaciones entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.*

		Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo	Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro
Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo	Correlación de Rho de Spearman	1.000	.382
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	109	109
Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro	Correlación de Rho de Spearman	.382	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	109	109

\*\* . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 25, se puede apreciar una significancia unilateral de p-valor < .001 y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.382. Lo cual denota una relación positiva, débil y significativa entre los Espacios

seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador. Asimismo, al ser  $p < 0.05$  se acepta  $H_a$  y rechaza la  $H_0$ , confirmando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

## **HIPÓTESIS ESPECIFICA 4**

### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0$  (Hipótesis nula): No existe asociación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.

$H_a$  (Hipótesis alterna): Existe asociación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.

### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### **Estadístico de prueba seleccionado**

Correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 26.**

*Correlaciones entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.*

		Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo	
Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo	Correlación de Rho de Spearman	1.000	.163
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	109	109
Protección del bienestar del trabajador.	Correlación de Rho de Spearman	.163	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	109	109

\*\* . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 26, se puede apreciar una significancia unilateral de p-valor < .001 y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.163. Lo cual denota una relación positiva, muy débil y significativa entre los Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la Protección del bienestar del trabajador. Asimismo, al ser  $p < 0.05$  se acepta  $H_a$  y rechaza la  $H_0$ , confirmando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

De la concreción de la estadística, se encontraron los siguientes resultados: Referente al objetivo general: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022; desarrollado en la tabla 22, se procede a aceptar la hipótesis alterna “H<sub>a</sub>: Existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022”; es decir que el conocimiento de los trabajadores de su derecho a la salud, podría promover que sigan las distintas normativas que buscan protegerlos en su entorno laboral. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman, fue positivo, moderado y significativo ( $\rho=0.501$ ,  $p < 0.01$ ). Por otro lado, autores como Gaytan (2014) y Lengua (2011) hablan sobre la importancia de la protección de los derechos del trabajador, en especial aquellos que podrían afectar su salud, haciendo énfasis en aspectos como la negociación colectiva y la eliminación del trabajo obligatorio. Asimismo, si bien no existen investigaciones análogas a la nuestra, podemos hacer referencia a autores que hayan investigado acerca del cumplimiento de la ley 29783 y su impacto positivo en la promoción de conductas seguras y en la evitación de riesgos, lo cual es parte esencial del principio de prevención de la mencionada ley. En este punto Casas y Gonzales (2017) concluyeron que es importante y fundamental tomar las medidas necesarias, respecto a las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral y así evitar factores de riesgo en un hospital. Por otro lado, Vasquez (2018), refiere algo similar, al indicar que la ley 29783, permitió reducir los incidentes y su frecuencia en una organización dedicada a construcción. Además, Arce y Collao (2017) en su investigación, implementaron un programa SGSST en base a la ley previamente mencionada, y encontraron que su puesta en marcha mejora en gran porcentaje el cumplimiento de la ley 29783.



Respecto a nuestro objetivo específico 1: Analizar la relación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.; desarrollado en la tabla 23, se procede a aceptar la hipótesis alterna. “H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.”; es decir que la empresa promueve y lleva a cabo actividades de SST, y debido a ello los trabajadores perciben que su derecho al bienestar físico, mental y social es protegido. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman, fue positivo, moderado y significativo ( $\rho=0.471$ ,  $p < 0.01$ ). En este aspecto, autores como Cano y Francia (2018) indican que en el Perú existen avances importantes en la normativa que protege la salud laboral, entre las que destaca la Ley 29783. Gastañaga (2012) agrega es necesario implementar un enfoque preventivo en salud, y no solo recuperativo, como se viene haciendo hasta ahora. Por otro lado, investigaciones como la Stackhouse y Turner (2019), concluyeron que la percepción de un clima de seguridad por parte de los trabajadores es una señal de que la organización se preocupa por establecer medidas SST en los espacios de trabajo. Asimismo, agregan que una alta percepción de un clima de seguridad y un alto compromiso del trabajador a su seguridad indirectamente mejora la seguridad en la organización.

Respecto a nuestro objetivo específico 2: Medir la asociación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022; desarrollado en la tabla 24, se procede a aceptar la hipótesis alterna. “Ha: Existe asociación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.”; es decir que los trabajadores conocen sus derechos laborales y perciben que la empresa se preocupa por su bienestar, al implementar medidas que cumplen con la protección laboral. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman, fue positivo, débil y significativo ( $\rho=0.461$ ,  $p < 0.01$ ). Espíritu (2020) hace énfasis en los artículos 22 y 23 de la Carga Magna actual, que se relacionan al Derecho SST, es así como estos indican que el trabajo seguro es una condición obligatoria para el estado, aunque se sobreentiende que para cualquier entidad pública o privada. Asimismo, investigaciones como la Gajardo (2019) dan cuenta de la importancia de proteger al trabajador y respetar su derecho a la salud, aunque esto no se encuentre explícitamente descrito en su contrato laboral, también conocido como derecho tácito. Por su lado, tanto Granados (2018) como Ortega et al. (2017) concluyen que muchas veces, las empresas no protegen al trabajador, y lo desproveen de sus derechos de trabajo fundamentales. Agregan, que es importante que las empresas sean monitoreadas para que se respete en todo momento el derecho a la salud del trabajador, mediante la aplicación constante de medidas SST.

Mientras que en relación con el objetivo específico 3: Establecer la relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.; desarrollado en la tabla 25, se procede a aceptar la hipótesis alterna. “Ha: Existe relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.” es decir que en la empresa existen espacios seguros para el trabajador y con esto se percibe que la organización tiene conocimiento e implementa medidas para prevenir y asegurar la salud del trabajador. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman, fue positivo, débil y significativo ( $\rho=0.382$ ,  $p < 0.01$ ). En este aspecto, la ley 29783 (2011) en el principio de prevención, habla sobre el rol fundamental que tiene el trabajador para cuidar la salud de sus trabajadores, asegurándose de este modo, que estos se encuentren en condiciones adecuadas para laboral, y para esto debe tener como objetivo disminuir al mínimo posible, los peligros y riesgos existentes en su organización. Por otro lado, estudios como el de Martínez (2020) indican algunas medidas que se deberían llevar a cabo para promover espacios seguros en las empresas. Específicamente, el de adoptar sanciones más severas para las organizaciones que pongan en peligro la salud física de sus trabajadores. Asimismo, Correa y Tantalean (2019) implementaron un programa SST y llegaron a la conclusión que los programas SST son fundamentales para cuidar el bienestar del trabajador en su espacio laboral.

Por último, respecto al objetivo específico 4: Medir la asociación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.; desarrollado en la tabla 26, se procede a aceptar la hipótesis alterna. “H<sub>a</sub>: Existe asociación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.” es decir que la organización podría no contar con ambientes de trabajo saludables, lo cual es importante para promover el bienestar y el desarrollo del trabajador. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman, fue positiva, muy débil y significativa ( $\rho=0.163$ ,  $p < 0.01$ ). En este aspecto, el D.S N° 005-2012-TR (2012) habla sobre los formatos utilizados en SST para la prevención de riesgos, entre los que destacan las evaluaciones psicosociales, ergonómicas, químicas, entre otros. Como aquellas destinadas a evitar peligros a la salud del personal laboral.

Asimismo, investigaciones como la de Umugwaneza et al. (2019), evidencian la importancia de los EPP para minimizar las lesiones y accidentes. Además, indican que una adecuada gestión SST, puede mejorar el compromiso y actuación en conductas seguras por parte de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022 ( $r = 0.501$ ,  $p < 0.01$ ). Es decir, que, de acuerdo con lo expresado por los trabajadores, se cumple con asegurar el derecho de brindar condiciones saludables en el entorno de trabajo y la organización se preocupa por cumplir con la prevención de peligros y riesgos dentro de sus instalaciones.

**SEGUNDA:** Existe relación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022. ( $r = 0.41$ ,  $p < 0.01$ ). Es decir, que el conocimiento de los trabajadores acerca de su derecho a la salud podría promover que sigan el cumplimiento de las distintas normativas de prevención que buscan protegerlos en su entorno laboral y puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones saludables.

**TERCERA:** Existe asociación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022. ( $r = 0.461$ ,  $p < 0.01$ ). Es decir que los trabajadores tienen el conocimiento de laborar en los espacios de trabajo con condiciones seguras y se realiza la evaluación periódica de riesgos ocupacionales, que promueve evitar que ocurran accidentes y enfermedades de trabajo dentro de las instalaciones de la organización.

**CUARTA:** Existe relación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022. ( $r = 0.382$ ,  $p < 0.01$ ). Es decir, los trabajadores perciben que el empleador se preocupa por mantener que los espacios donde desempeñan sus labores sean los adecuados para brindarles seguridad al trabajar.

**QUINTA:** Existe una asociación baja y significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022 ( $r = 0.163$ ,  $p < 0.01$ ). Es decir que se debería mejorar la educación continua sobre la concientización a la gerencia general y la población laboral sobre las medidas preventivas de los riesgos y peligros en su espacio laboral, así como promover la mejora en los resultados de los monitoreos de riesgos ocupacionales que se realizan periódicamente, como parte del cumplimiento del sistema de gestión.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Si bien los trabajadores perciben que la empresa les brinda condiciones adecuadas de trabajo. De todos modos, se recomienda a la organización concientizar a los trabajadores sobre la importancia de cuidar su salud y sobre la capacidad que estos tienen para influir sobre la disminución de los riesgos laborales. Esto mediante la ejecución de charlas, capacitaciones, talleres de sensibilización y difusión de material informativo dirigido a todos sus trabajadores.

**SEGUNDA:** Se recomienda a las empresas administrativas promover la ejecución de monitoreos de riesgos laborales con la finalidad de mejorar la implementación de ambientes y espacios seguros. Debido a que la disminución de riesgos laborales favorece el mantenimiento de espacios saludables, los cuales promueven el bienestar físico, mental y social del trabajador.

**TERCERA:** Se recomienda al área responsable de SST de las empresas administrativas que promuevan los espacios de conversación y discusión entre la gerencia y los representantes de los trabajadores. Con el fin de promover una comunicación horizontal enfocada a la prevención de los peligros y riesgos en el trabajo.

**CUARTA:** Es recomendable que el área de recursos humanos de las empresas administrativas implemente un programa anual de monitoreo de riesgos ocupacionales, con la finalidad de realizar un programa de intervención y promover la concientización de los peligros y riesgos presentes en los espacios laborales, mediante capacitaciones continuas y permanentes.

**QUINTA:** Se recomienda a las empresas administrativas que refuercen periódicamente la inspección de las condiciones de trabajo, para que estas sean

seguras y saludables, cumpliendo con el principio de prevención de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley 29783). Evitando así, los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.



## REFERENCIAS

- 005-2012, D. N. (2012). TR Reglamento De Ley N° 29783. *El peruano*.
- Andara, B. (2020). Responsabilidad del patrono infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela. *Páginas De Seguridad Social*, 2(3), 127–148. <https://doi.org/10.18601/25390406.n3.04>
- Alli, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* [Principios fundamentales de la seguridad y salud ocupacional]. 2da edición. International Labour Office.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica*. 5ta edición. Episteme.
- Arce, P. y Collao, J. (2017). “*Implementación de un sistema de gestión en seguridad y Salud en el trabajo según la ley 29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C.* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10124/Arce%20Prieto%2C%20Carmen%20Cecilia%3B%20Collao%20Morales%2C%20Jhans%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Argibay, J. (2009). MUESTRA EN INVESTIGACION CUANTITATIVA. Subjetividad y Procesos Cognitivos. *Subjetividad y Procesos cognitivos*, 13 (1). 13-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>
- Barrantes, R. (2014). *Investigación: Un camino al conocimiento, Un enfoque Cualitativo, cuantitativo y mixto*. EUNED.
- Casas, N.D.R. y Gonzales, O. (2017). *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4459/Casas%20Leguia%20-%20Gonzales%20Coronado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo [CEPRIT]. Documentos y registros obligatorios en las empresas. *Boletín informativo CEPRIT*, (7). [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR07\\_.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR07_.pdf)
- Correa, Y.D.M. y Tantalean, E. (2019). *Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la ley N°29783, para disminuir los riesgos laborales en la municipalidad distrital de San Bernardino, 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte. Repositorio UPN. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29446/TEISIS%20COMPLETA\\_CORREA\\_TANTALEAN\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29446/TEISIS%20COMPLETA_CORREA_TANTALEAN_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corti, E. (2018). *La prevención de los riesgos laborales en argentina. Aportes del modelo español*. Universidad Internacional de Andalucía.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 7, 29 de diciembre de 1993. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Febrero2022.pdf>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 10, 29 de diciembre de 1993. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Febrero2022.pdf>
- Creus, A. (2006). *Prevención de riesgos laborales*. S.L. Ediciones Ceysa.
- Cuestas, E. (2009). Variables. *Revista de la Facultad de Ciencias Medicas*, 66 (3). [http://www.revista2.fcm.unc.edu.ar/Rev.2009.3/Variables\\_Cuesta.pdf](http://www.revista2.fcm.unc.edu.ar/Rev.2009.3/Variables_Cuesta.pdf)
- Díaz, R. y Cáceres, N. (2017). *Fundamentos jurídico-sociales para modificar la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento respecto de la no obligatoriedad del examen médico ocupacional a iniciativa del empleador al término de la relación laboral* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/248/Tesis%20-%20D%c3%adas%20y%20C%c3%a1ceres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- D.S. N°005-2012-TR. Diario Oficial El Peruano (2012).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf)
- Fracica, G. (1998). *Modelo de simulación en muestreo*. Universidad de La Sabana.
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *En Avances en Medición*, 6, 27-36.  
[https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)
- Espíritu, M.A. (2020). *Eficacia de la ley N° 29783 y su modificatoria ley N° 30222 de seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – UGEL 12 Canta - Lima – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio UNDAC.  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2195/1/T026\\_41939970\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2195/1/T026_41939970_M.pdf)
- Gajardo, M. (2019). *El Deber de Seguridad del Empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno* [Tesis de doctorado, Universidad de Chile]. Repositorio UCHILE.  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181774>
- García, D., Navarro, K., y Parra, L. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 15(2), 37-57.  
<https://doi.org/10.15332/19090528/6242>
- Gastañaga, M.D.C. (2012). Salud Ocupacional: Historia y retos del futuro. *Revista Peru Med*, 29 (2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a01v29n2.pdf>
- Gaytan, T. J. (2014). *La Configuración del Derecho a la seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y análisis en la ley N29783 y su modificación por la ley N30222* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5820/DEL>

\_CAMPO\_GAYTAN\_TEOBALDO\_CONFIGURACION\_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, L. y Purizaca, G. (2019). Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional en la prevención de accidentes laborales en la Universidad Privada Telesup [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio UTELESUP.

<https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/769/1/GONZALES%20MAQUERA%20LIDIA%20YORNET-PURIZACA%20CAMPOS%20LORENA%20MAGALI.pdf>

Granados J. (2018). *La Fundamentalidad del derecho a la salud en Colombia y su desarrollo* [Tesis de doctorado, Universidad Santo Tomás de Aquino]. Repositorio USTA.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/14598/2018%20jackelin%20granados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gudiño, M. (2019). *Propuesta de intervención en los riesgos psicosociales de los funcionarios y al clima organizacional de la Dirección Financiera del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana durante el año fiscal 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7023/1/T3028-MDTH-Gudi%3%b1o-Propuesta.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). McGraw-Hill.

Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición)*. Editorial Universidad de Costa Rica.

Huaco, O y Benites, J. (2020). *Percepción del cumplimiento de los derechos del paciente y su relación con la calidad en la prestación de servicios de salud en el Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio UWienner.

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4037/T06\\_1\\_29447622\\_29677089\\_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4037/T06_1_29447622_29677089_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

International Labour Organization. (s.f.). International Labour Standards on Occupational Safety and Health [International Labour Standards on Occupational Safety and Health]. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>

Joshi, S. (2011). Occupational Safety and Health in Nepal. *Nepal Journals Online*, 1. 1-2. <https://www.nepjol.info/index.php/IJOSH>

Tang, K. (2020). A comparative overview of the primary southeast Asian safety and health laws. *International Journal of Workplace Health Management*, 13 (6). <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0132>

Lancho Sánchez, J. (2017). *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho\\_S\\_JL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho_S_JL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ley 29783. Diario Oficial El Peruano (2011). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley\\_N\\_\\_29783.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf)

Marín, Y., Higueta, Y., Guerra, D., Gómez, D. y Soto, M. (2018). Derecho a la salud en el trabajo: Vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. *Hacia promoc. salud*, 25 (1). 44-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v25n1/0121-7577-hpsal-25-01-00044.pdf>

Martinez, M. (2020). *La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del trabajo en el Perú* [Tesis de grado, Universidad de Chiclayo]. Repositorio UDCH. <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/966>

Mejía, C., Scarsi, O., Chavez, W., Verastegui-Díaz, A., Quiñones, D., Allpas-Gomez, H. y Gomero, R. (2016). Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en

dos hospitales de Lima-Perú. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 25 (4). 195-259.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v25n4/original2.pdf>

Spiegel, M. y Stephens, L. (2009). *Estadística*. 4ta edición. Mc Graw-Hill.

Naciones Unidas, (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.  
[https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Ordenanza Municipal N° 315-2017-MDCH. (25 de setiembre de 2017). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Ordenanza Municipal N° 295-MDL. (27 de febrero de 2020). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Ordenanza Municipal N° 520-MSI. (30 de junio de 2020). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Ordenanza Municipal N° 453-MDS. (09 de abril de 2020). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Ortega, J., Rodriguez, J. y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*. 8 (14). 155-176.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1995). *Estrategia Mundial de la salud ocupacional para todos: El camino hacia la salud en el trabajo*. OMS.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2014). *Documentos Básicos 48.<sup>a</sup> edición. Biblioteca de la OMS*. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? OIT. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--)

*es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,su stento%20necesarios%20para%20los%20individuos.*

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Historia de la OIT.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente)

Ospina Salinas, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Principios. Derecho & Sociedad*, (37), 181-183. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Oyola-García, Alfredo Enrique. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93. <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>

Padilla, H., Walter, O., Zapana, B., & Raymundo, J. (2020). *Percepción del cumplimiento de los derechos del paciente y su relación con la calidad en la prestación de servicios de salud en el Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio U Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4037>

Pereznieto, L. y Ledesma, A. (1992). *Introducción al estudio del derecho* (2da ed.). Harla

Redacción Gestión. (07 de julio de 2021). “¿Qué es la constitución política del Perú?”. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/peru/que-es-la-constitucion-politica-del-peru-constitucion-constitucion-de-1993-carta-magna-congreso-peru-nnda-nnlt-noticia/>

- R.M. N°375-2008-TR. Diario Oficial El Peruano (2008).  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-norma-basica-de-ergonomia-y-de-procedimiento-de-resolucion-ministerial-n-375-2008-tr-284764-3>
- R.M. N°050-2013-TR. Diario Oficial El Peruano (2013).  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-formatos-referenciales-que-contemplan-la-informacio-resolucion-ministerial-n-050-2013-tr-912399-1>
- R.M. N°1275-2021-MINSA. Diario Oficial El Peruano (2021).  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-administrativa-que-establece-las-dispo-resolucion-ministerial-no-1275-2021minsa-2017997-1>
- Rodriguez, M.D.M. (2017). *La protección de la seguridad y la salud en el trabajo autónomo común desde la vertiente preventiva* [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia]. Digitum: Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia. <http://hdl.handle.net/10201/71881>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de Investigación Educativa*. DANAGA Training and Consulting
- Stackhouse, M. y Turner, N. (2019). How do organizational practices relate to perceived system safety effectiveness? Perceptions of safety climate and co-worker commitment to safety as workplace safety signals [¿Cómo se relacionan las prácticas organizativas con la percepción de la eficacia del sistema de seguridad? La percepción del clima de seguridad y el compromiso de los compañeros de trabajo con la seguridad como señales de seguridad en el lugar de trabajo]. *Journal of Safety Research*, 70. 59-69.  
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.04.002>.
- Sanguineti, W. (2009) *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Grijley.
- Tamayo, M. (2006). El proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores.



Umugwaneza, C., Eugenia, I. y Baptiste, J. (2019). Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda [Efecto de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo sobre el compromiso y el rendimiento de los empleados en las empresas siderúrgicas de Ruanda]. *European Journal of Business and Management Research*, 4 (5). ISSN: 2507-1076. <https://doi.org/10.24018/EJBMR>

Vasquez, Y. (2018). Implementación de la ley 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir los incidentes laborales en la empresa Almaksa S.A.C., Los Olivos, 2018 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22836>

World Health Organization. (s.f.). Occupational Health [Salud ocupacional]. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health#:~:text=Occupational%20health%20is%20an%20area,of%20workers%20in%20all%20occupations.>

**ANEXOS**  
**Anexo n°1**  
**Matriz de Consistencia**

**“Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo en San Isidro, 2022”**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022?	Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022	Existe una relación significativa entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022	Variable X:  Derecho a la salud del trabajador	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método:</b> Hipotético - Deductivo  <b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas		
1. ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022?	1. Analizar la relación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.	1. Existe relación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.	Variable Y:  Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo	<b>Diseño:</b> No experimental, transversal  <b>Técnica:</b> Encuesta

<p>2. ¿Cuál es la asociación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022?</p>	<p>2. Medir la asociación entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.</p>	<p>2. Existe asociación significativa entre el conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.</p>	<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario: Derecho a la salud del trabajador.</p> <p>Cuestionario: Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo.</p>
<p>3. ¿Cuál es la relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022?</p>	<p>3. Establecer la relación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con el cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador en San Isidro, 2022.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>109 trabajadores de una empresa administrativa ubicada en San isidro.</p>
<p>4. ¿Cuál es la asociación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022?</p>	<p>4. Medir la asociación entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022.</p>	<p>4. Existe asociación significativa entre los espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo, con la protección del bienestar del trabajador en San Isidro, 2022</p>	

**Anexo n°2**  
**Instrumento: Encuesta**

**CUESTIONARIOS**

**TÍTULO: Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022**

Estimado los siguientes cuestionarios evalúan el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con respecto al Derecho a la Salud del trabajador y cumplimiento del Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo su valiosa participación será de gran para el conocimiento de su organización.

**CUESTIONARIO: Derecho a la salud del trabajador**

PREGUNTAS	SI	NO	DESCONOCE
1. ¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?			
2. ¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?			
3. ¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?			
4. ¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?			
5. ¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la Salud de los trabajadores?			

**CUESTIONARIO: Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo**

PREGUNTAS	SI	NO	DESCONOCE
1. ¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del Trabajador?			
2. ¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en el trabajo en la empresa donde labora?			

3. ¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?			
4. ¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?			
5. ¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?			

**Anexo n°3**  
**Operacionalización de la variable**

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumento
<p><b>Variable X:</b></p> <p>Derecho a la salud del trabajador</p>	<p>Para establecer la definición conceptual de esta variable, se procederá en primer lugar a definir sus términos individuales.</p> <p>Derecho: Según Pereznieta y Ledesma (1992) es el conjunto de reglas que imponen obligaciones y reglas que confieren facultades, que cimientan las bases de la convivencia social. Siendo su objetivo el de brindar a todos los ciudadanos de un país, con el mínimo de certeza, igualdad, seguridad, justicia y libertad.</p>	<p>X<sub>1</sub>: Conocimiento y cumplimiento del derecho a la salud del trabajador</p>	<p>Conocimiento del trabajador y compromiso de la empresa del derecho a salud.</p>	<p>1. ¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?</p> <p>5. ¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la Salud de los trabajadores?</p>	<p><b>Cuestionario:</b></p> <p>Derecho a la salud del trabajador</p>

	<p>Salud: Se define como la falta de enfermedades y afecciones. Así como sentirse física, mental y socialmente en completo bienestar. (OMS, 2006)</p> <p>Trabajo: OIT (2004), lo define como las actividades llevadas a cabo por hombre, pudiendo ser estas remuneradas o no, y con las cuales se producen servicios y bienes para saciar los requerimientos de una economía.</p> <p>Luego de haber conceptualizado los términos, pasaremos a proponer un concepto de “Derecho a la salud del trabajador”: Este es definido como el conjunto de leyes y normas, enfocadas a preservar el bienestar físico, mental y social, en el conjunto de actividades que las personas llevan a cabo de manera remunerada o no.</p>	<p>X<sub>2</sub>: Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.</p>	<p>Percepción del trabajador sobre la seguridad y los riesgos presentes en los espacios laborales.</p>	<p>2. ¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?</p> <p>3. ¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?</p> <p>4. ¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?</p>	
--	---	---	--	---	--

<p><b>Variable Y:</b> Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>LEY 29783 (2011) – I. Principio de prevención:</p> <p>El empleador garantiza [...] el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, [...] dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (p.1)</p>	<p>Y<sub>1</sub>: Cumplimiento, implementación y conocimiento de prevención de seguridad y salud del trabajador.</p>	<p>Conocimiento del trabajador sobre la implementación y cumplimiento de actividades preventivas de SST.</p>	<p>1. ¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del Trabajador?</p> <p>2. ¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en el trabajo en su empresa?</p> <p>3. ¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p><b>Cuestionario:</b> Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo</p>
---	--	--	--	---	--



		<p>Y<sub>2</sub>: Protección del bienestar del trabajador.</p>	<p>Conocimiento del trabajador sobre las condiciones de seguridad y salud.</p>	<p>4. ¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?</p> <p>5 ¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?</p>	
--	--	--	--	--	--

## Anexo n°4 Validación de juicio de expertos

### Carta de invitación N° 01

Lima, 25 de marzo del 2022

Dra.: Hermoza Calero, Jessica Pilar

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento** (Cuestionarios Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo) **de investigación cuantitativa.**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022.** Con el fin de obtener la aprobación de nuestra tesis de grado para así lograr el título de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022, por lo que resulta pertinente realizar encuestas cuyas preguntas constituyen los cuestionarios, los mismos que deben ser validados por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que la invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar segura de su participación en calidad de experto para la validación de los cuestionarios, se le alcanza el instrumento motivo de evaluación, con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....  
DNI: 42365502

Bachiller

**Aímee Araceli Jiménez Pérez**  
Investigador

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Los Instrumentos motivos de evaluación son dos cuestionarios que se utilizarán en la investigación, titulada: **“Derecho a la salud del trabajador y Principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.”**; autora de los instrumentos: Cuestionarios **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo**, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					<b>x</b>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					<b>x</b>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>x</b>
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					<b>x</b>
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<b>x</b>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					<b>x</b>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					<b>x</b>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					<b>x</b>
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					<b>x</b>
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					<b>x</b>
PROMEDIO DE VALIDACION						<b>90%</b>

Validado favorablemente por la Dra. Hermoza Calero, Jessica Pilar  
Lima 01 de Abril 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N.º 08875469

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Los Instrumentos motivos de evaluación son dos cuestionarios que se utilizarán en la investigación, titulada: "**Derecho a la salud del trabajador y Principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.**"; autora de los instrumentos: Cuestionarios **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo**, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					<b>x</b>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					<b>x</b>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>x</b>
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					<b>x</b>
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<b>x</b>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					<b>x</b>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					<b>x</b>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					<b>x</b>
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					<b>x</b>
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					<b>x</b>
PROMEDIO DE VALIDACION						<b>90%</b>

Validado favorablemente por la Dra. Hermoza Calero, Jessica Pilar  
Lima 01 de Abril 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N.º 08875469



### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

**Promedio de valoración:**

**De 1 al 30 – No valida (reformularla)**

**De 31 a 60 – Valido (mejorar)**

**De 60 a 100 – Valido (aplicar)**

Lima, 01 de Abril del 2022



.....  
Firma del experto  
DNI. N° 08875469

Apellidos y Nombres: Dra. Hermoza Calero, Jessica Pilar

**Carta de invitación N° 02**

Lima, 25 de marzo del 2022

Abg.: Torres Cordero, Luis Enrique Pablo

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento** (Cuestionarios Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo) **de investigación cuantitativa.**


Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022.** Con el fin de obtener la aprobación de nuestra tesis de grado para así lograr el título de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022, por lo que resulta pertinente realizar encuestas cuyas preguntas constituyen los cuestionarios, los mismos que deben ser validados por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que la invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar segura de su participación en calidad de experto para la validación de los cuestionarios, se le alcanza el instrumento motivo de evaluación, con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
DNI: 42365502

Bachiller

**Aimee Araceli Jiménez Pérez**

**Investigador**

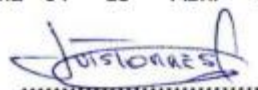
### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Los Instrumentos motivos de evaluación son dos cuestionarios que se utilizarán en la investigación, titulada: **“Derecho a la salud del trabajador y Principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.”**; autora de los instrumentos: Cuestionarios **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo**, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					<b>x</b>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					<b>x</b>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>x</b>
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					<b>x</b>
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<b>x</b>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					<b>x</b>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					<b>x</b>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					<b>x</b>
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					<b>x</b>
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					<b>x</b>
PROMEDIO DE VALIDACION						<b>88%</b>

Validado favorablemente por el Abg. Torres Cordero, Luis Enrique Pablo  
Lima 01 de Abril 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N.º 09388222

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a)

Teniendo como base los criterios de calificación que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

**Datos Generales:**

Apellidos y datos del informante: Abg. Torres Cordero, Luis Enrique Pablo

Cargo Institución donde labora: Abogado laboralista SUNAFIL.

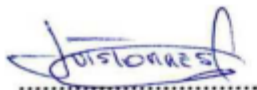
Especialidad del experto: Sistemas Integrados de Gestión de Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social Corporativa.

Grado académico: Abogado.

Años de Experiencia: 5 años

<b>Criterios de calificación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<b>x</b>		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<b>x</b>		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	<b>x</b>		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<b>x</b>		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<b>x</b>		
6. Los ítems son claros y entendibles.	<b>x</b>		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<b>x</b>		

SUGERENCIAS:



Firma del Juez Experto  
Abg. Torres Cordero, Luis Enrique Pablo  
DNI. N.°09388222





### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

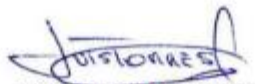
**Promedio de valoración:**

**De 1 al 30 – No valida (reformarla)**

**De 31 a 60 – Valido (mejorar)**

**De 60 a 100 – Valido (aplicar)**

Lima, 01 de Abril del 2022



Firma del experto  
DNI. N° 08875469

Apellidos y Nombres: Abg. Torres Cordero, Luis Enrique Pablo

**Carta de invitación N° 03**

Lima, 22 de febrero del 2022

Dr.: Mendizábal Atincona, Walter Jorge

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento** (Cuestionarios Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo) **de investigación cuantitativa.**

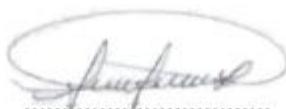
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022.** Con el fin de obtener la aprobación de nuestra tesis de grado para así lograr el título de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022, por lo que resulta pertinente realizar encuestas cuyas preguntas constituyen los cuestionarios, los mismos que deben ser validados por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que la invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar segura de su participación en calidad de experto para la validación de los cuestionarios, se le alcanza el instrumento motivo de evaluación, con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
DNI: 42365502

Bachiller

**Aimee Araceli Jiménez Pérez**

**Investigador**

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Los Instrumentos motivos de evaluación son dos cuestionarios que se utilizarán en la investigación, titulada: "**Derecho a la salud del trabajador y Principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.**"; autora de los instrumentos: Cuestionarios **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo**, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					<b>x</b>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					<b>x</b>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>x</b>
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					<b>x</b>
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<b>x</b>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					<b>x</b>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					<b>x</b>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					<b>x</b>
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					<b>x</b>
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					<b>x</b>
PROMEDIO DE VALIDACION						<b>95%</b>

Validado favorablemente por el Dr. Mendizábal Atincona, Walter Jorge  
Lima 01 de Marzo 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N.º 07648505

**ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Estimado (a)

Teniendo como base los criterios de calificación que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

**Datos Generales:**

Apellidos y datos del informante: Dr. Mendizábal Atincona, Walter Jorge

Cargo Institución donde labora: Docente contratado Universidad Norbert Wiener

Especialidad del experto: Responsabilidad contractual y extracontractual

Grado académico: Doctor en Derecho.

Años de Experiencia: 20 años

<b>Criterios de calificación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<b>x</b>		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<b>x</b>		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	<b>x</b>		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<b>x</b>		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<b>x</b>		
6. Los ítems son claros y entendibles.	<b>x</b>		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<b>x</b>		

SUGERENCIAS:



Firma del Juez Experto  
Dr. Mendizábal Atincona, Walter Jorge  
DNI. N.º07648505

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

**Promedio de valoración:**

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 60 a 100 – Valido (aplicar)

Lima, 01 de Marzo del 2022



Firma del experto  
DNI. N° 07648505

Apellidos y Nombres: Mendizábal Atincona, Walter Jorge

**Carta de invitación N° 04**

Lima, 30 de mayo del 2022

Dr.: Valdivia Pinto, Miguel Angel

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento** (Cuestionarios Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo) **de investigación cuantitativa.**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: **Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022.** Con el fin de obtener la aprobación de nuestra tesis de grado para así lograr el título de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Determinar la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo en San Isidro, 2022, por lo que resulta pertinente realizar encuestas cuyas preguntas constituyen los cuestionarios, los mismos que deben ser validados por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que la invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar segura de su participación en calidad de experto para la validación de los cuestionarios, se le alcanza el instrumento motivo de evaluación, con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
DNI: 42365502

Bachiller

**Aimee Araceli Jiménez Pérez**

**Investigador**

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Los Instrumentos motivos de evaluación son dos cuestionarios que se utilizarán en la investigación, titulada: “Derecho a la salud del trabajador y Principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.”; autora de los instrumentos: Cuestionarios Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						98%

Validado favorablemente por el  
Lima 30 de Mayo 2022

Firma del Experto Informante

DNI. N.º01326270

**ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Estimado (a)

Teniendo como base los criterios de calificación que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

**Datos Generales:**

Apellidos y datos del informante: Miguel Angel Valdivia Pinto

Cargo Institución donde labora: Docente Investigador ITFIP-COLOMBIA -UCV PERÚ

Especialidad del experto: Investigador

Grado académico: Doctor.

Años de Experiencia: 24 años

<b>Criterios de calificación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<b>x</b>		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<b>x</b>		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	<b>x</b>		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<b>x</b>		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<b>x</b>		
6. Los ítems son claros y entendibles.	<b>x</b>		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<b>x</b>		

SUGERENCIAS:



Firma del Juez Experto  
DNI. N° 01326270



### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformaría)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 60 a 100 – Valido (aplicar)

Lima, 30 de Mayo del 2022



Firma del experto  
DNI N° 01326270

Miguel Angel Valdivia Pinto  
DOCENTE - INVESTIGADOR  
CPPe. 2201326270  
CEASPK



Apellidos y Nombres:

## Anexo n°5 Evidencias Base de datos

datos finales.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1D	P2D	P3D	P4D	P5D	P1P	P2P	P3P	P4P	P5P	Dim1SUM A	Dim1MEDI A	Dim1MEDIA 1	Dim
1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	4.00	2.00	2	
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	6.00	3.00	3	
4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
5	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	6.00	3.00	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
7	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
8	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	4.00	2.00	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	6.00	3.00	3	
10	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	4.00	2.00	2	
11	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	4.00	2.00	2	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
14	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2.00	1.00	1	
15	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	6.00	3.00	3	
16	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	6.00	3.00	3	
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	6.00	3.00	3	
18	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	6.00	3.00	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.00	3.00	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	6.00	3.00	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	6.00	3.00	3	
22	1	1	3	1	3	1	1	2	3	3	4.00	2.00	2	
23	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	6.00	3.00	3	
24	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	6.00	3.00	3	
25	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	6.00	3.00	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

## Tipo de variables

datos finales.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1D	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2D	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	P3D	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	P4D	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	P5D	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	P1P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	P2P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	P3P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	P4P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	P5P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Dim1SUMA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	Dim1MEDIA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
13	Dim1MEDIA1	Numérico	5	0	Dim1MEDIA (A...	{1, Descon...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Dim2SUMA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	Dim2MEDIA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
16	Dim2MEDIA1	Numérico	5	0	Dim2MEDIA (A...	{1, Descon...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Dim3SUMA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
18	Dim3MEDIA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
19	Dim3MEDIA1	Numérico	5	0	Dim3MEDIA (A...	{1, Descon...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Dim4SUMA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
21	Dim4MEDIA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
22	Dim4MEDIA1	Numérico	5	0	Dim4MEDIA (A...	{1, Descon...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											
28											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

## Prueba de confiabilidad del instrumento

\*Resultado2.spv [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Tabla cruzada en la empresa y condiciones de riesgo. del trabajador, considerando la dimensión de género.

Rho de Spearman	D2. Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.	Coefficiente de correlación	1.000	.163
		Sig. (bilateral)	.	.091
		N	109	109
	D4. Protección del bienestar del trabajador, considerando la dimensión de género.	Coefficiente de correlación	.163	1.000
		Sig. (bilateral)	.091	.
		N	109	109

➔ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		109	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	109	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.815	10

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

## Correlación entre la Variable X (Dimensión X<sub>2</sub>) y la Variable Y (Dimensión Y<sub>2</sub>)

\*Resultado2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

			en la empresa y condiciones de riesgo.	del trabajador, considerando la dimensión de género.
Rho de Spearman	D2. Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.	Coefficiente de correlación	1.000	.163
		Sig. (bilateral)	.	.091
		N	109	109
D4. Protección del bienestar del trabajador, considerando la dimensión de género.	D4. Protección del bienestar del trabajador, considerando la dimensión de género.	Coefficiente de correlación	.163	1.000
		Sig. (bilateral)	.091	.
		N	109	109

➔ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	109	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	109	100.0

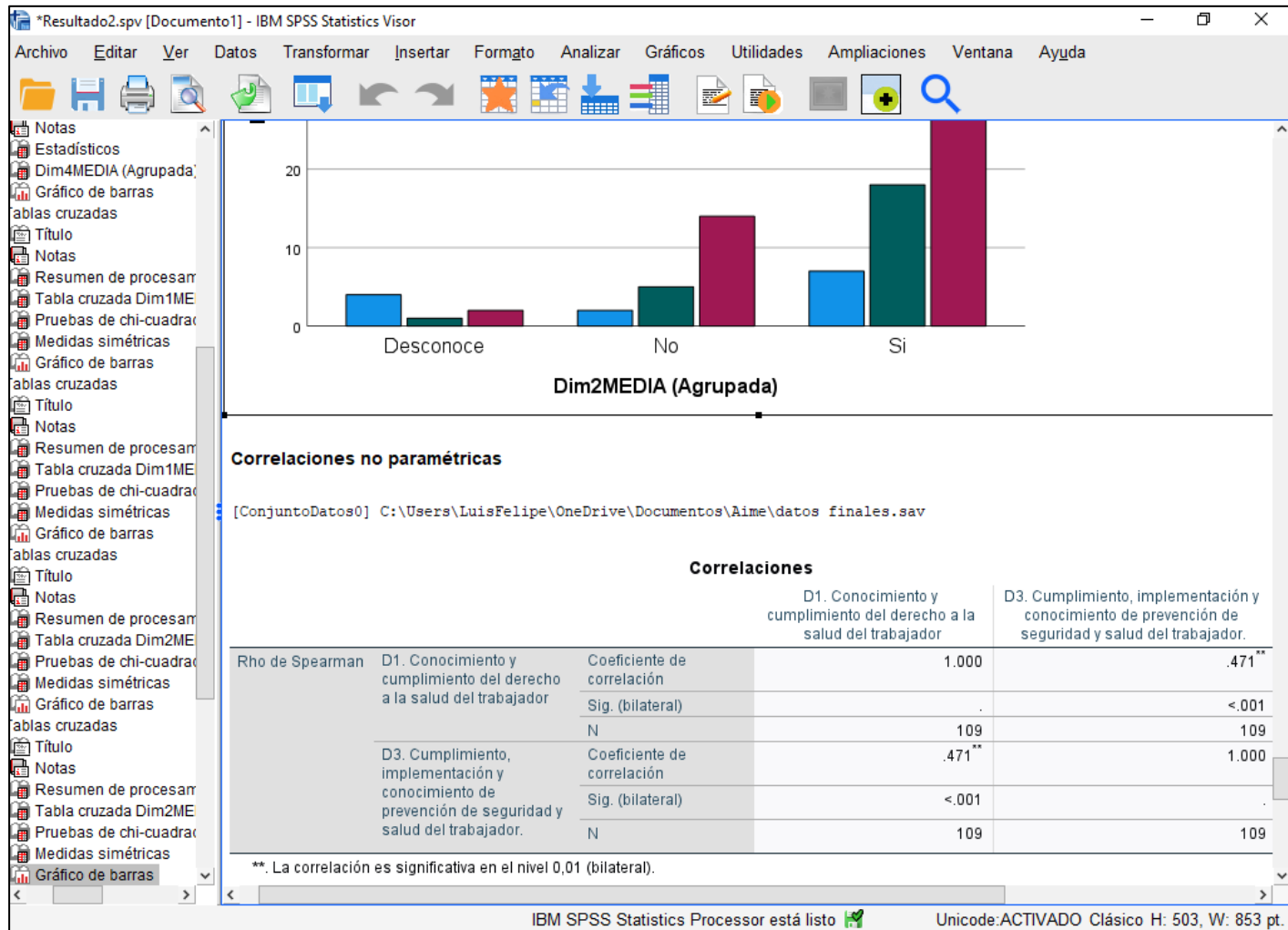
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	.815	10

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

## Correlación entre la Variable X (Dimensión X<sub>1</sub>) y la Variable Y (Dimensión Y<sub>1</sub>)



## Tabla cruzada entre la Variable X (Dimensión X<sub>2</sub>) y la Variable Y (Dimensión Y<sub>2</sub>)

\*Resultado2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Tabla cruzada

Pruebas

Medidas

Gráfico de

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen

Tabla cruzada

Pruebas

Medidas

Gráfico de

Correlaciones

Título

Notas

Conjunto

Correlación

Correlaciones

Título

Notas

Correlación

Correlaciones

Título

Notas

Correlación

Correlaciones

Título

Notas

Correlación

Fiabilidad

Título

Notas

Escala: Al

Título

Resumen

Estadística

### Tablas cruzadas

#### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Dim2MEDIA (Agrupada) *	109	100.0%	0	0.0%	109	100.0%
Dim4MEDIA (Agrupada)						

#### Tabla cruzada Dimensión 2 vs Dimensión 4

D4. Protección del bienestar del trabajador, considerando la dimensión de género.

D2. Espacios seguros en la empresa y condiciones de riesgo.		D4. Protección del bienestar del trabajador, considerando la dimensión de género.			Total
		Desconoce	No	Si	
Desconoce	Recuento	4	1	2	7
	% del total	3.7%	0.9%	1.8%	6.4%
No	Recuento	2	5	14	21
	% del total	1.8%	4.6%	12.8%	19.3%
Si	Recuento	7	18	56	81
	% del total	6.4%	16.5%	51.4%	74.3%
Total	Recuento	13	24	72	109
	% del total	11.9%	22.0%	66.1%	100.0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.663 <sup>a</sup>	4	.005
Razón de verosimilitud	9.384	4	.052
Asociación lineal por lineal	6.457	1	.011

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

**Anexo n°6**  
**Valores del Alfa de Cronbach**

**Tabla 27.** Valores del cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
<b>0.81 – 1.00</b>	Muy alta
<b>0.61 – 0.80</b>	Alta
<b>0.41 – 0.60</b>	Moderada
<b>0.21 – 0.40</b>	Baja
<b>0.001 – 0.20</b>	Muy baja

**Fuente:** Tomado de Ruiz (2013)



**Anexo n°7**  
**Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Carátula)**

<b>2</b>	<b>NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS</b>	<b>El Peruano</b>
<b>LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<b>LEY N° 29783</b>		
<i>(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011)</i>		
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA		
POR CUANTO:		
El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente:		
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;		
Ha dado la Ley siguiente:		
<b>LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<b>TÍTULO PRELIMINAR</b>		
<b>PRINCIPIOS</b>		
<b>I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN</b> El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.	<b>VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD</b> Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.	
<b>II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD</b> El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.	<b>VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN</b> El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.	
<b>III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN</b> El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	<b>VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD</b> Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.	
<b>IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b> Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.	<b>IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN</b> Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:  a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.	
<b>V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL</b> Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.		
	<b>TÍTULO I</b>	
	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	
	<b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.	
	<b>Artículo 2. Ámbito de aplicación</b> La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.	

**Anexo n°8**  
**Tablas y gráficos descriptivos del cuestionario: “Derecho a la salud del trabajador”**

**Pregunta 1:** ¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?

**Tabla 28.**

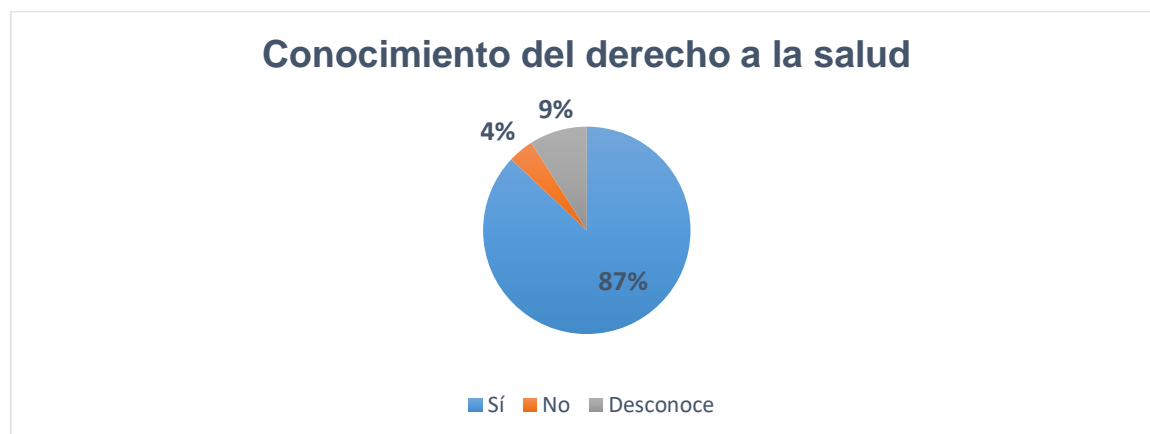
*¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	95	0.87	87%
<b>No</b>	4	0.04	4%
<b>Desconoce</b>	10	0.09	9%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

**Fuente:** Registro de puntuaciones del cuestionario

**Figura 11.**

*¿Cree usted que dentro de la empresa donde labora se tiene conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores?*



**Fuente:** Tabla 28

En la tabla 28, respecto al conocimiento del derecho a la salud. Un 87% (95) indica que “sí”, un 4% (4) que “no”. Mientras que un 9% (10) refiere que “desconoce” si dentro de la empresa donde labora se tenga conocimiento del derecho a la salud de los trabajadores.

**Pregunta 2:** ¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?

**Tabla 29.**

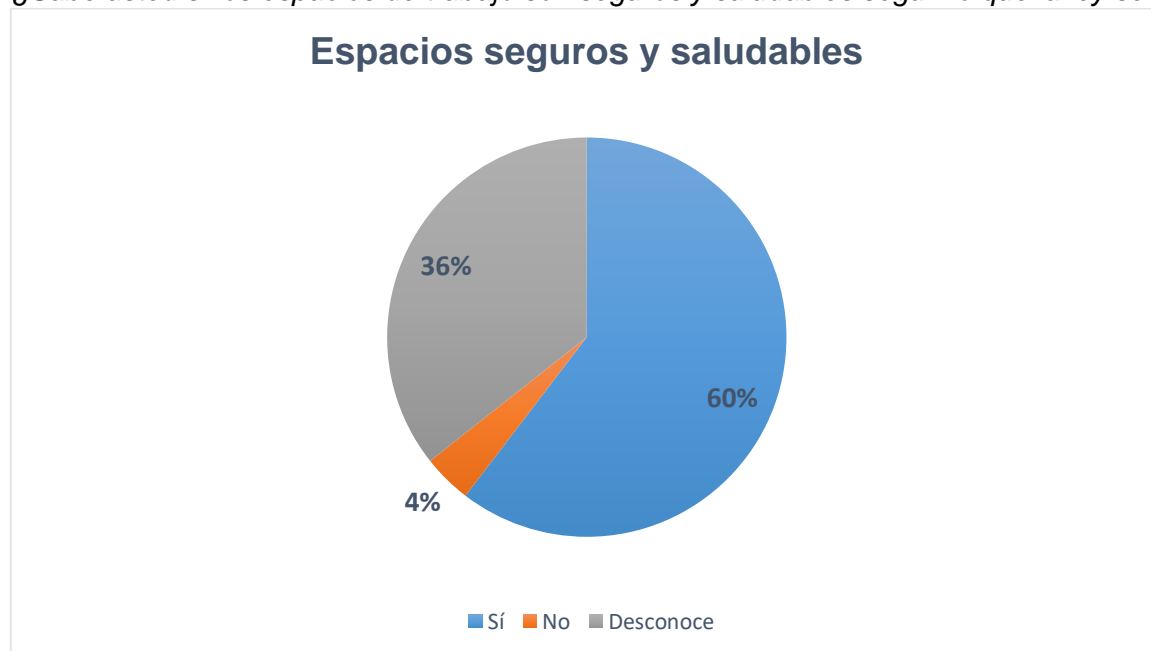
*¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
Sí	65	0.60	60%
No	4	0.04	4%
Desconoce	40	0.36	36%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

**Figura 12.**

*¿Sabe usted si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala?*



Fuente: Tabla 29

En la tabla 29, un 60% (65) indica que “sí”, un 4% (4) que “no”. Mientras que un 36% (31) refiere que “desconoce” si los espacios de trabajo son seguros y saludables según lo que la ley señala.

**Pregunta 3:** ¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?

**Tabla 30.**

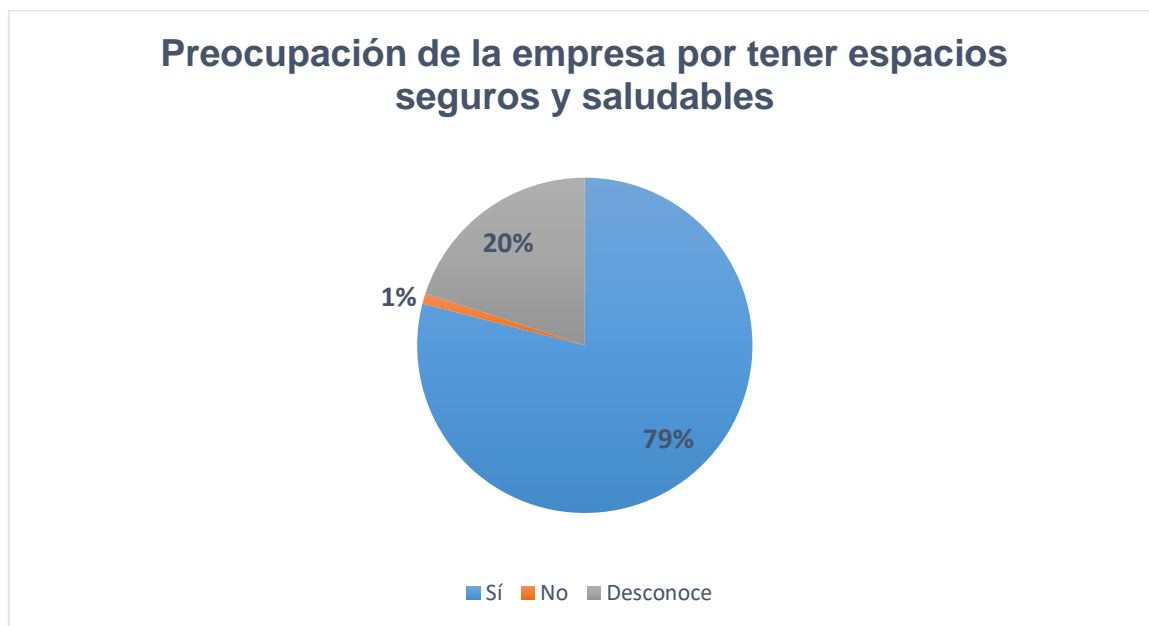
*¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	86	0.79	79%
<b>No</b>	1	0.01	1%
<b>Desconoce</b>	22	0.20	20%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario

**Figura 13.**

*¿Cree usted que en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige?*



Fuente: Tabla 30

En la tabla 30, un 79% (86) indica que “sí”, un 1% (1) que “no”. Mientras que un 20% (22) refiere que “desconoce” si en la empresa donde labora se preocupan por mantener espacios seguros y saludables de acuerdo a lo que la ley les exige.

**Pregunta 4:** ¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?

**Tabla 31.**

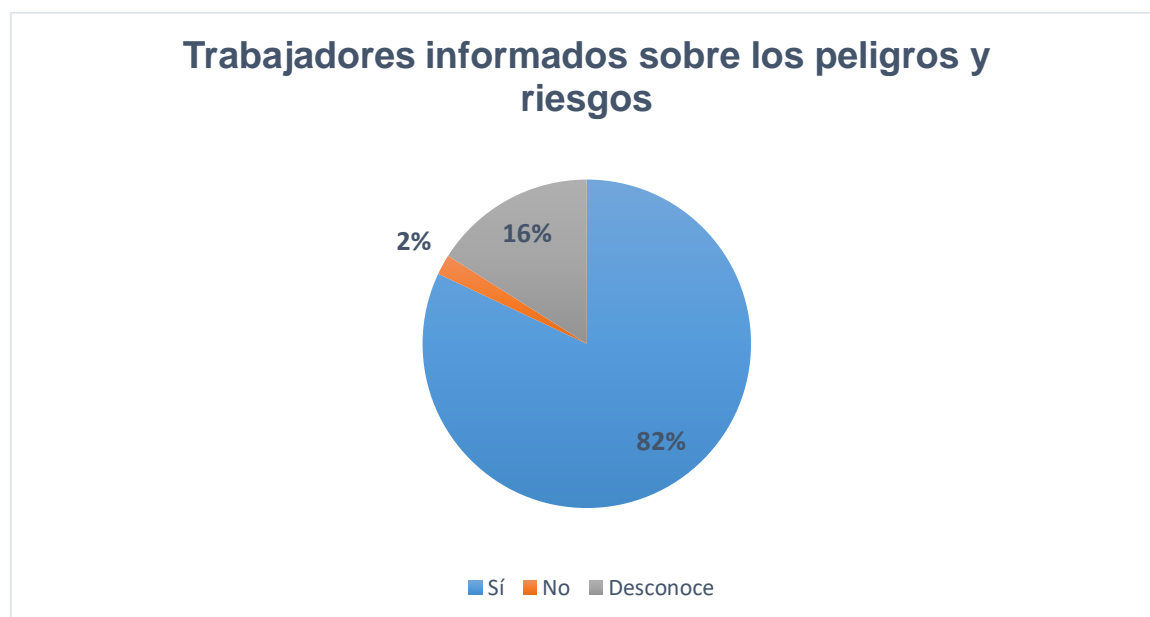
*¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	89	0.82	82%
<b>No</b>	3	0.02	2%
<b>Desconoce</b>	17	0.16	16%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 14.**

*¿En lo que ha podido observar los trabajadores de su empresa son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral?*



Fuente: Tabla 31

En la tabla 31, un 82% (89) indica que “sí”, un 2% (3) que “no”. Mientras que un 16% (17) refiere que “desconoce” si los trabajadores de la empresa donde labora son informados sobre los peligros y riesgos de su ambiente laboral.

**Pregunta 5:** ¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la salud de los trabajadores?

**Tabla 32.**

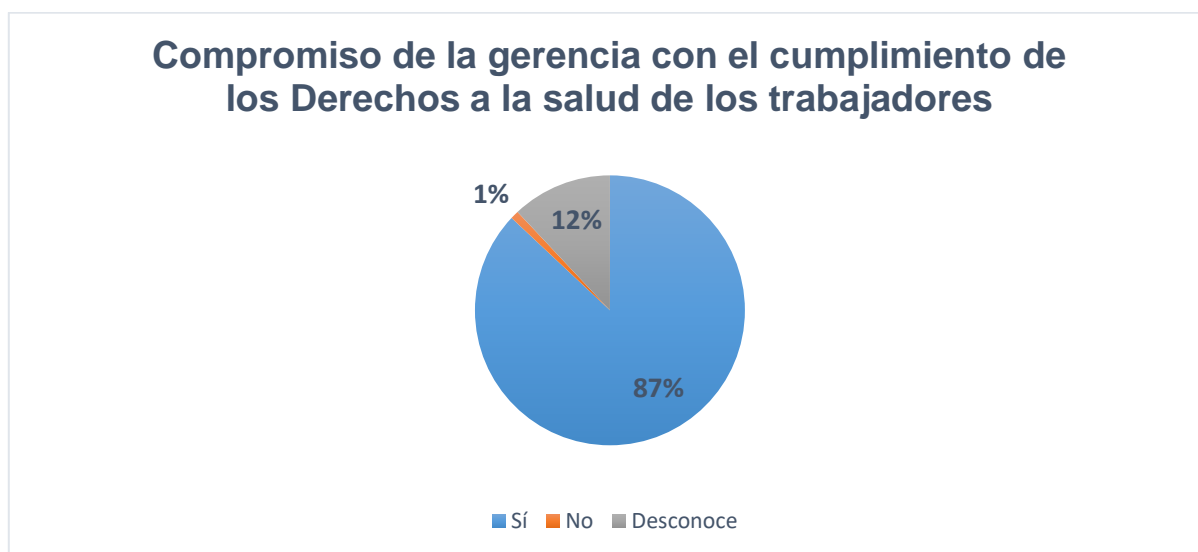
*¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la salud de los trabajadores?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	95	0.87	87%
<b>No</b>	1	0.01	1%
<b>Desconoce</b>	13	0.12	12%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 15.**

*¿Cree usted que la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la salud de los trabajadores?*



**Fuente:** Tabla 32

En la tabla 32, un 87% (95) indica que “sí”, un 1% (1) que “no”. Mientras que un 12% (13) refiere que “desconoce” si la gerencia general está comprometida con el cumplimiento de los Derechos a la Salud de los trabajadores.

## Anexo n°9

### Tablas y gráficos descriptivos del cuestionario: “Principio de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo”

**Pregunta 1:** ¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del trabajador?

**Tabla 33.**

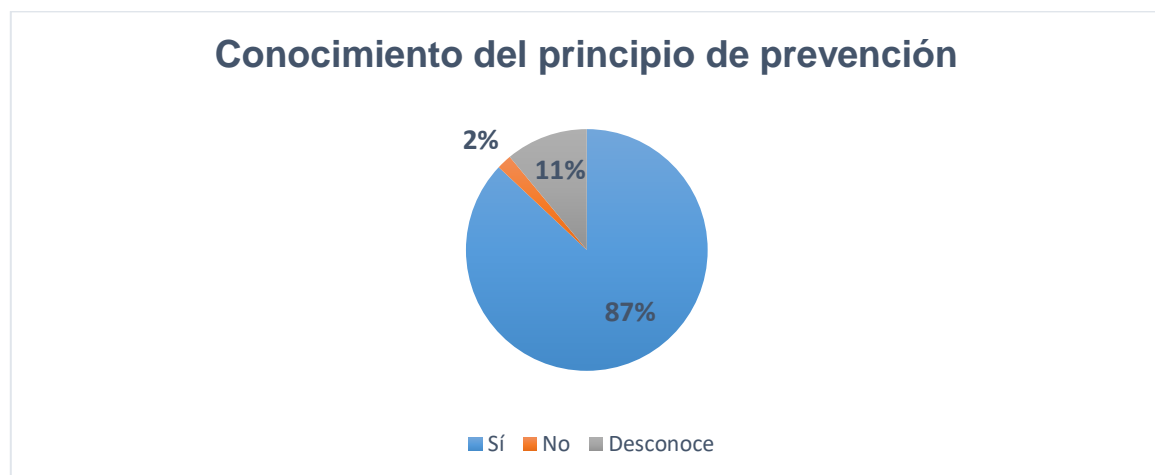
*¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del trabajador?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
Sí	95	0.87	87%
No	2	0.02	2%
Desconoce	12	0.11	11%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 16.**

¿Cree usted que se cumple dentro de su empresa el principio de prevención de Seguridad y salud del trabajador?



**Fuente:** Tabla 33

En la tabla 33, respecto al conocimiento del derecho a la salud. Un 87% (95) indica que “sí”, un 2% (2) que “no”. Mientras que un 11% (12) refiere que “desconoce” si dentro de su empresa se cumple el principio de prevención de Seguridad y salud del trabajador.

**Pregunta 2:** ¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en su empresa?

**Tabla 34.**

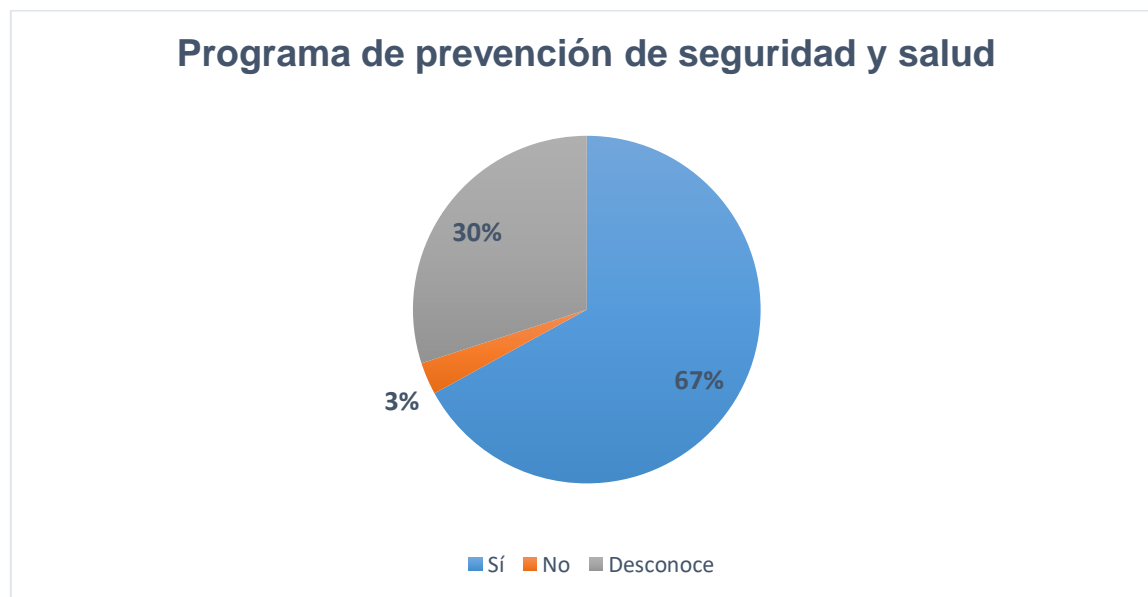
*¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en su empresa?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
Sí	73	0.67	67%
No	3	0.03	3%
Desconoce	33	0.30	30%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 17.**

*¿Sabe usted si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en su empresa?*



**Fuente:** Tabla 34

En la tabla 34, un 67% (73) indica que “sí”, un 3% (3) que “no”. Mientras que un 30% (33) refiere que “desconoce” si se ha implementado un programa de prevención de seguridad y salud en su empresa.



**Pregunta 3:** ¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?

**Tabla 35.**

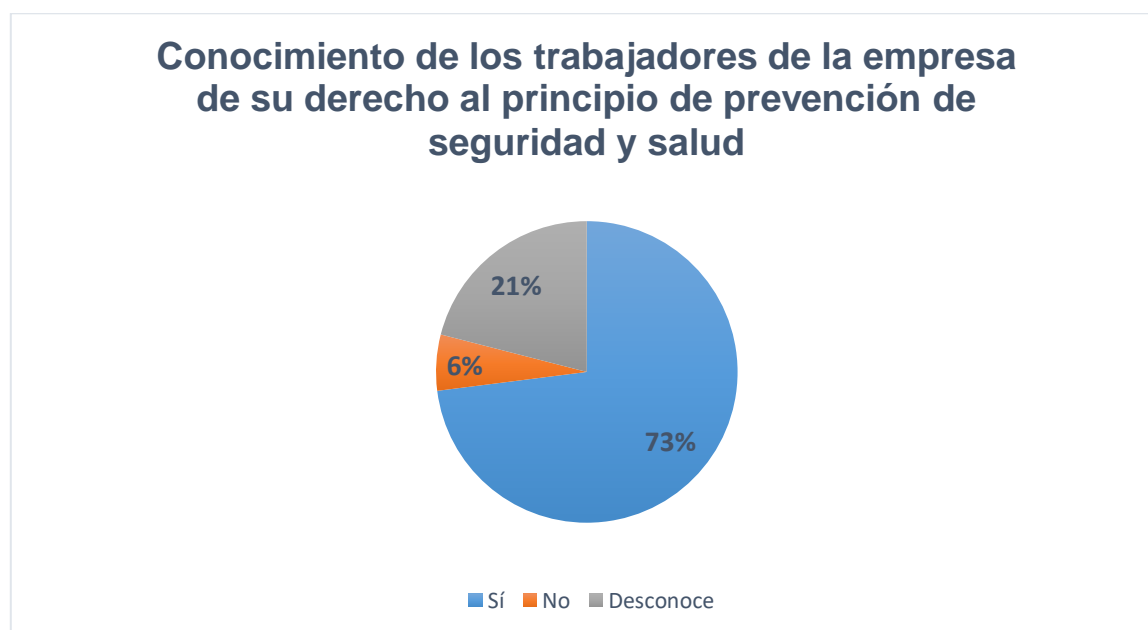
*¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	80	0.73	73%
<b>No</b>	6	0.06	6%
<b>Desconoce</b>	23	0.21	21%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 18.**

*¿Cree usted que los trabajadores de su empresa conocen su derecho al principio de prevención de seguridad y salud en el trabajo?*



**Fuente:** Tabla 35

En la tabla 35, un 73% (80) indica que “sí”, un 6% (6) que “no”. Mientras que un 21% (23) refiere que “desconoce” si los trabajadores de su empresa tienen conocimiento de su derecho al principio de prevención de seguridad y salud.

**Pregunta 4:** ¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?

**Tabla 36.**

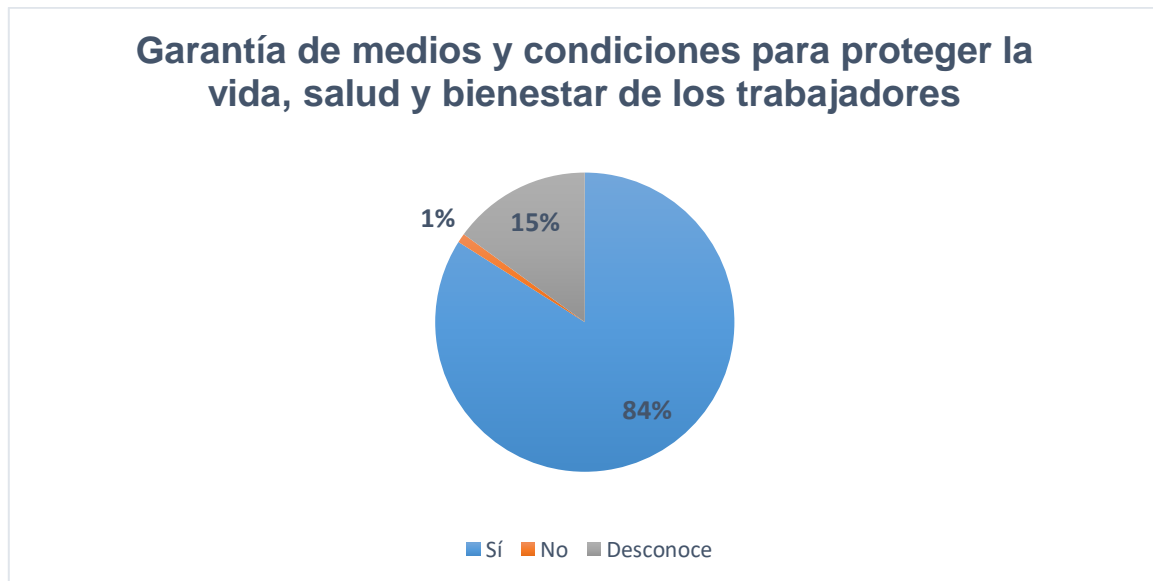
*¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	92	0.84	84%
<b>No</b>	1	0.01	1%
<b>Desconoce</b>	16	0.15	15%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 19.**

*¿Cree usted que en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?*



Fuente: Tabla 36

En la tabla 36, un 84% (92) indica que “sí”, un 1% (1) que “no”. Mientras que un 15% (16) refiere que “desconoce” si en su empresa se garantiza, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores

**Pregunta 5:** ¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?

**Tabla 37.**

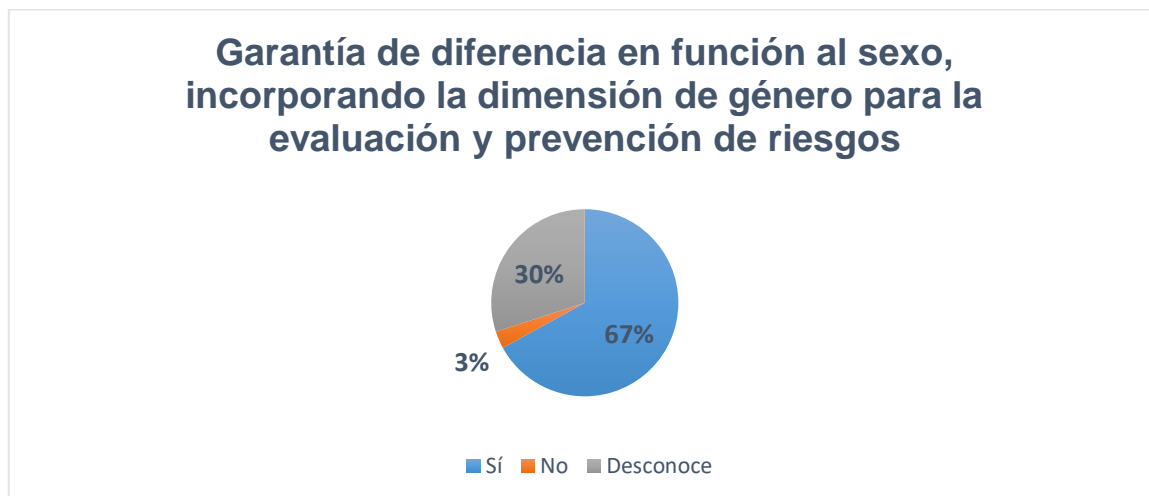
*¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?*

Respuestas	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia real acumulada (Hi)	Porcentaje %
<b>Sí</b>	73	0.67	67%
<b>No</b>	3	0.03	3%
<b>Desconoce</b>	33	0.30	30%
<b>Total</b>	109	1.0	100%

Fuente: Registro de puntuaciones del cuestionario.

**Figura 20.**

*¿Cree usted que en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral?*

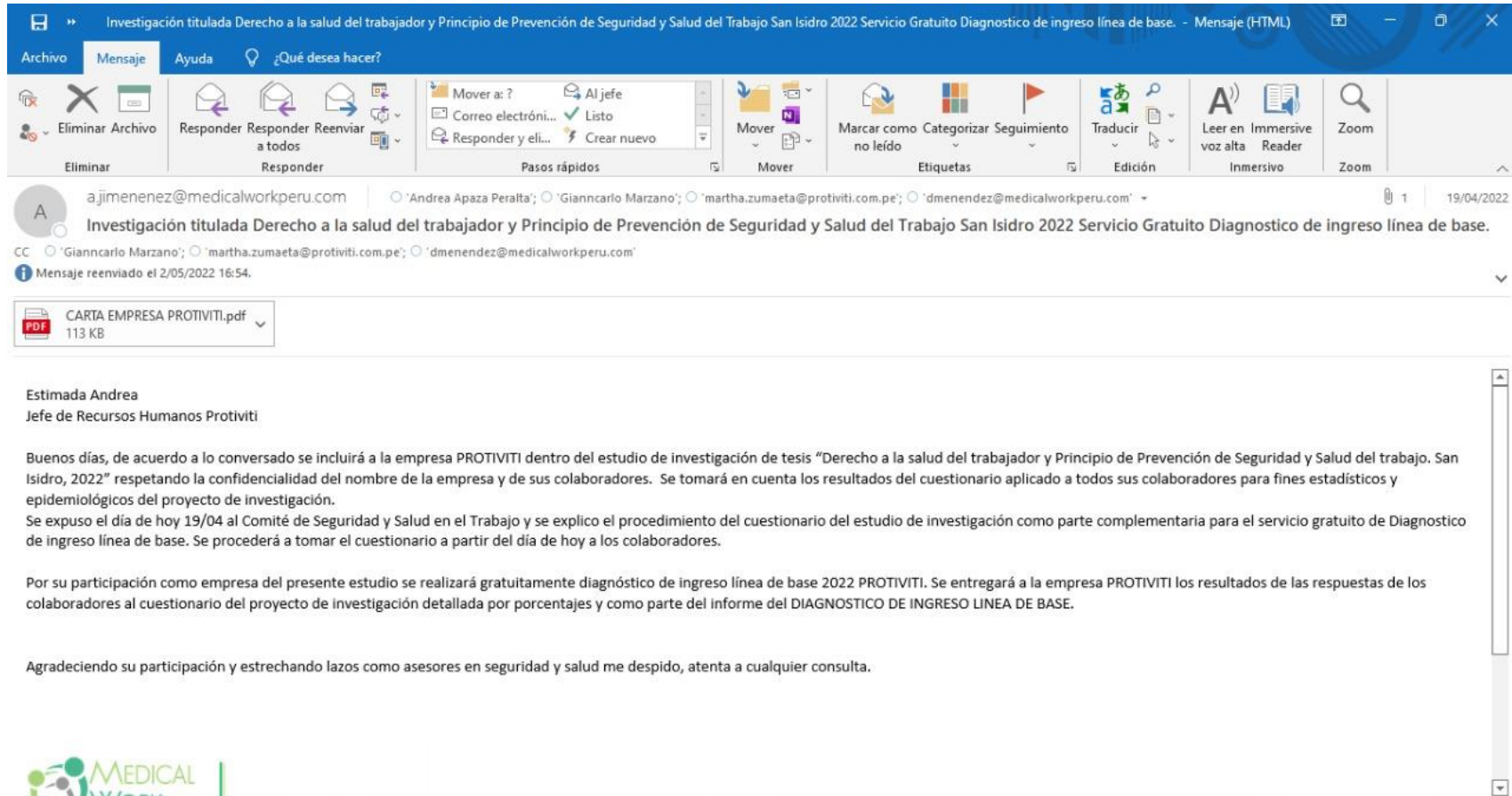


**Fuente:** Tabla 37

En la tabla 37, un 67% (73) indica que “sí”, un 3% (3) que “no”. Mientras que un 30% (33) refiere que “desconoce” si en su empresa se garantiza considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

## Anexo n°10

### Solicitud para la realización del trabajo de investigación



Investigación titulada Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del Trabajo San Isidro 2022 Servicio Gratuito Diagnostico de ingreso línea de base. - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivar Responder Responder a todos Reenviar a todos

Mover a: ? Al jefe Correo electrón... Listo Responder y eli... Crear nuevo

Mover Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Traducir Leer en voz alta Inmersivo Reader Zoom

Etiquetas Edición Inmersivo Zoom

A a.jimenenez@medicalworkperu.com Andrea Apaza Peralta; Gianni Carlo Marzano; martha.zumaeta@protiviti.com.pe; dmenendez@medicalworkperu.com 1 19/04/2022

**Investigación titulada Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del Trabajo San Isidro 2022 Servicio Gratuito Diagnostico de ingreso línea de base.**

CC Gianni Carlo Marzano; martha.zumaeta@protiviti.com.pe; dmenendez@medicalworkperu.com

Mensaje reenviado el 2/05/2022 16:54.

**CARTA EMPRESA PROTIVITI.pdf**  
113 KB


Estimada Andrea  
Jefe de Recursos Humanos Protiviti

Buenos días, de acuerdo a lo conversado se incluirá a la empresa PROTIVITI dentro del estudio de investigación de tesis "Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022" respetando la confidencialidad del nombre de la empresa y de sus colaboradores. Se tomará en cuenta los resultados del cuestionario aplicado a todos sus colaboradores para fines estadísticos y epidemiológicos del proyecto de investigación.

Se expuso el día de hoy 19/04 al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y se explico el procedimiento del cuestionario del estudio de investigación como parte complementaria para el servicio gratuito de Diagnostico de ingreso línea de base. Se procederá a tomar el cuestionario a partir del día de hoy a los colaboradores.

Por su participación como empresa del presente estudio se realizará gratuitamente diagnóstico de ingreso línea de base 2022 PROTIVITI. Se entregará a la empresa PROTIVITI los resultados de las respuestas de los colaboradores al cuestionario del proyecto de investigación detallada por porcentajes y como parte del informe del DIAGNOSTICO DE INGRESO LINEA DE BASE.

Agradeciendo su participación y estrechando lazos como asesores en seguridad y salud me despido, atenta a cualquier consulta.



**Anexo nº11**  
**Consentimiento informado**

## Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo

Trabajo de Investigación

Estimado (a) participante:

La presente investigación está siendo realizada por fines académicos, y tiene como objetivo establecer la relación entre el Derecho a la salud del trabajador y el Principio de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La participación requiere que responda 2 cuestionarios, de cinco preguntas cada uno. Ambos pueden ser llenados en aproximadamente 10 minutos, desarrollándolo de manera voluntaria.

Cabe resaltar que la información recogida se mantendrá en estricta reserva. Cualquier consulta puede escribir al siguiente correo: [aimee.jimenez@outlook.es](mailto:aimee.jimenez@outlook.es)

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

**\*Obligatorio**

### Consentimiento informado

Usted, ¿Acepta participar voluntariamente en el presente estudio? \*

Sí

No



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Derecho a la salud del trabajador y Principio de Prevención de Seguridad y Salud del trabajo. San Isidro, 2022", cuyo autor es JIMENEZ PEREZ AIMEE ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER <b>DNI:</b> 09963483 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5876-6752	Firmado electrónicamente por: JWFUENTES2 el 12- 10-2022 10:34:52

Código documento Trilce: TRI - 0428613