



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU GERDAU, CHIMBOTE -
2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autores:

Castillo Sosa, Milagritos Ivonne

Sandoval Gonzales, Nery Jadira

Asesores:

Dr. Rafael Arturo Alba Callacna
Abg. Edgar Epifanio Rucana Macedo


Línea de Investigación:

DERECHO LABORAL

CHIMBOTE – PERÚ

2018

Acta de Aprobación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

CASTILLO ROSA MILAGROS/SANDOVAL GONZALEZ NERY.

cuyo título es:

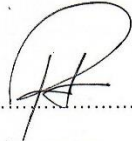
EFFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO, EN LA EMPRESA SIDELPERU SIDA S.A
CHIMBOTE. 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.2 (Número)

Quince punto dos (Letras).

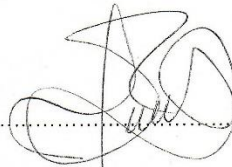
Chimbote, 04 de Diciembre Del 2018.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mi hermano que desde el cielo fue quien impulso mis ganas de continuar y darme fortaleza en cada momento.

A mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona.

Al amor de mi vida Dean y Dylan, quienes me enseñaron aprender más de la vida a su lado.

Esto es posible gracias a ustedes.

Sandoval Gonzales Nery Yadira

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios ya que sin él hubiera sido imposible logara mis metas y sobreponerme de cada caída.

A mis padres por su apoyo constante e incondicional en cada paso de mi vida como estudiante impulsándome para seguir adelante, sin ellos hubiera sido imposible llegar hasta aquí.

En especial a mi madre Carmen María Sosa Díaz por ser el motivo que me impulso para seguir en el camino del éxito y no dejarme vencer a pesar de las adversidades por las que tuve que atravesar.

Castillo Sosa Milagritos Ivonne

AGRADECIMIENTO

Dios por tu infinito amor y bondad que no tienen fin lo cual me permite sonreír ante todos mis logros que son resultados de mi esfuerzo y tu ayuda incondicional por todas las veces que sentí que no podía y fuiste tú quien me dio esa fortaleza para levantarme y mejorar como ser humano y gracias a ti esta meta fue cumplida.

Gracias a mi universidad por haberme formado y a mis maestros que fueron partícipes de todo mi proceso gracias a todos ustedes por todo el aporte que hoy en día se vio reflejado en la culminación satisfactoria.

Gracias infinitamente a mis padres que fueron mi mayor motivación para continuar mi desarrollo como persona.

En este momento tan especial es grato dirigirme a todas aquellas personas que invirtieron su tiempo en mi proyecto de tesis lo cual agradezco con todo mi ser.

Cada momento vivido durante el trayecto y desarrollo en estos años son únicos lo cual me diste la oportunidad de corregir cada error puliéndome para decir hoy se logró con perseverancia y dedicación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sandoval Gonzales Nery Jadira con DNI N° 70025469 y Castillo Sosa Milagritos Ivonne con DNI N°: 74588637, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académico Profesional de Derecho, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, también declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Nuevo Chimbote, 14 de noviembre del 2018.



Sandoval Gonzales Nery Jadira



Castillo Sosa Milagritos Ivonne

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La Efectividad del Reglamento de Salud y Seguridad en el trabajo en la empresa Siderperu 2018”, como parte del programa de estudios de esta casa de estudios y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título profesional de Abogado.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La presente tesis ha sido realizada con esmero y dedicación, apasionándonos en la investigación del derecho laboral desde que nos embarcamos en este proyecto, se preguntaran porque se eligió la empresa Siderperu , pues la elegimos por ser esta empresa un emblema en la industria de nuestra ciudad de Chimbote y por ser esta la empresa en la que hay mayor cantidad de talento humano, también porque en ella se desarrolla actividad metalúrgica, lo cual conlleva el desarrollo de actividades de alto riesgo, las cuales deben ser protegidas y reglamentadas por la ley 29783 , Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, la ley no solo debe velar por el cumplimiento de la misma si no por la efectividad de la aplicación dentro de las empresas en las que se desarrollan este tipo e actividad en las que los trabajadores pueden perder la vida por la negligencia de las empresas en el cumplimiento de la ley

Para lograr determinar la problemática planteada en la misma y ser desarrollada, con el apoyo de nuestro asesor interno (brindados por la propia universidad) como por profesionales expertos externos en la seguridad y salud laboral, que brindaron su tiempo, conocimiento de manera activa demostrando así la importancia de este estudio.

Por tanto, esperamos humildemente que la presente sea de gran contribución para la sociedad y para los profesionales en esta rama del derecho y para las siguientes generaciones de estudiantes en esta apasionante carrera del Derecho, así como una fuente de información la cual pueda ser recopilada y generadora de nuevas investigaciones.

INDICE

Acta de Aprobacion de Tesis	ii
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo	19
1.3.2. El derecho a la salud y la vida en el contexto nacional	19
1.3.3. Derecho al trabajo	21
1.3.4. El derecho al seguro laboral	21
1.3.5. Derecho a la integridad personal	22
1.3.6. Derecho a las correctas condiciones en el ambiente laboral	22
1.3.7. Derecho a una reparación e indemnización	23
1.3.8. El derecho a contar con tutela jurisdiccional	23
1.3.9. Enfermedades y accidentes laborales en el rubro industrial	24
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	27
1.7.1. General	27
1.7.2. Específicos	27
I. METODO	27
2.1. Diseño de estudio	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población y Muestra	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra	30

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5.	Métodos de análisis de datos	31
2.6.	Aspectos éticos	32
II.	RESULTADOS.....	33
III.	DISCUSIÓN.....	69
IV.	CONCLUSIONES.....	74
VI.	REFERENCIAS	76
	ANEXOS	78

RESUMEN

El presente informe de investigación titulado “Efectividad del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018”, tuvo como propósito el determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, para el informe estuvo bajo el tipo de investigación no experimental, con un diseño descriptivo y de corte transversal; para el desarrollo de la investigación, se conformó una población de 978 trabajadores y una muestra ajustada de 215, como técnica de análisis de datos se utilizó la encuesta y como instrumento de recolección de datos derivado de ella, el cuestionario, que fue aplicado a la muestra, posterior a la aplicación del instrumento, los datos fueron procesados en el software Excel, presentando los mismos en tablas de frecuencia y gráfico de barras; finalmente se llegó a la conclusión que respecto a las condiciones suscitadas en la empresa SIDER PERU, las mismas se encuentran en su mayoría en un nivel bajo; respecto a los ítems, los trabajos tienen la percepción que la empresa son es justa con ellos en temas de trabajos físicos, puesto que se considera que su seguridad no es tomada como un aspecto importante, por tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula, que establece que no es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018.

Palabras clave: condiciones de seguridad, seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

This research report entitled "Effectiveness of the regulation of health and safety at work in the company SIDERPERU, Chimbote - 2018", had the purpose of determining the effectiveness of the application of the regulation of health and safety at work, for the report it was under the type of non-experimental research, with a descriptive and cross-sectional design; For the development of the research, a population of 978 workers and an adjusted sample of 215 were formed, as a data analysis technique the survey was used and as a data collection instrument derived from it, the questionnaire, which was applied to the sample, after the application of the instrument, the data were processed in Excel software, presenting the same in frequency tables and bar graph; finally it was concluded that regarding the conditions raised in the company SIDER PERU, they are mostly in a low level; Regarding the items, the works have the perception that the company is fair with them in matters of physical works, since it is considered that their safety is not taken as an important aspect, therefore the hypothesis of the investigation is rejected and accepts the null hypothesis, which establishes that the application of the regulation of health and safety at work in the company SIDERPERU, Chimbote - 2018 is not effective.

Key words: safety conditions, safety at work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente en el país se evidencia que los trabajos expuestos a mayor peligro en el sector industrial presentan serias deficiencias respecto a la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, ello originado por el incumplimiento de procedimientos o normativas que funcionen como seguros, ello exponible en la ley de efectividad del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, durante los trabajos exponibles al peligro, aunado a ello la falta de un sistema de gestión de seguridad y salud implementado para las empresas del rubro industrial, teniendo mayor responsabilidad las empresas en donde los trabajadores pasan la mayor parte de la jornada de trabajo expuestos al peligro, como ejemplo a minerales o residuos altamente contaminante, altos niveles de ruido, procedimientos de trabajos peligrosos, entre otros peligros laborales; por lo tanto, ante lo detallado es exponible y observable entonces que una de las problemáticas más frecuentes y cuestionables es la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, mismo que podría disminuir riesgos o accidentes mortales, así como enfermedades. En retrospectiva, la normativa vigente objeto de estudio, estipula o contempla las consideraciones mínimas que deben ser de carácter indispensable en la seguridad de la empresa objeto de estudio, ello al momento de manejar maquinaria pesada, el trabajo directo con desechos o minerales altamente peligrosos o nocivos para la salud de los trabajadores; cabe resaltar que lo considerado dentro del reglamento de salud y seguridad en el trabajo no se detalla a totalidad los procedimientos a seguir para la salvaguarda de la salud o vida de los trabajadores, más aun en actividades del rubro industrial, siéndose más exacto en sectores donde se trabaja con el procesamiento de metales.

Según estimaciones de la OIT, citado en ESSALUD (2016), revela que las enfermedades originadas producto de los trabajos de alto riesgo, causan mayores muertes a comparación de los accidentes de trabajo, es decir que según se grafica la problemática, las enfermedades causadas por los trabajos peligrosos son 6 veces más mortales que los accidentes laborales; de tal manera entonces que el reglamento debe enfocarse o tener mayor prioridad en reconocer y prevenir a tiempo de manera efectiva las enfermedades

profesionales; en el mismo escenario detallado, se logró estimar que la tasa anual a nivel global de accidentes laborales mortales y no mortales alcanzando los 270 millones y aunado a ello se estima que al menos 160 millones de trabajadores sufren de enfermedades ocasionadas o relacionadas al trabajo; ahora estas enfermedades padecidas por los trabajadores, llevan a que estos pierdan un promedio de 4 días, lo que en términos monetarios se estima en una pérdida del 4% del PBI, lo cual puede traducirse en 1,25 billones de dólares a nivel mundial.

Según se manifiesta en Gestión (2017), se revela que un promedio de 55 accidentes ocurridos al día en el trabajo, equivale a 8 accidentes durante 1 hora.

Respecto a los sectores o escenario económicos donde se presentaron mayores índices de accidentes fueron el sector comercio con 10.05%, así también el de manufactura con 29.14% y construcción con 31.43%, cifras pertenecientes al año 2016, año en que la empresa de seguros Rimac atendió un total de 20.198 casos de accidentes laborales.

Otro dato respecto al sexo de los trabajadores más afectados, es que el 89.7% son varones; mientras tanto, cabe resaltar que las incidencias de casos para las mujeres está teniendo un incremento considerable, dado que cada vez las mismas integran actividades de alto riesgo.

A nivel nacional, citando a Lima como departamento de estudio, se revela que el mayor porcentaje de accidentes laborales son producidos o atendidos en Lima y Callao, en suma se elevaron a 79.6% de los casos observados, mientras tanto se revela que el 20.4% de los casos son atendidos en el resto del país; por lo tanto, una vez más se menciona la importante labor que origina el prevenir riesgo laborales mediante la correcta aplicación del reglamento de salud y seguridad, pudiéndose así mejorar la productividad total de las empresas.

En cuanto a los tipos de accidentes acaecidos laboralmente, se hace manifiesto que 348 fueron casos de amputaciones traumáticas; ese escenario crítico estuvo presente en

96.3% en varones y 3.7% en mujeres. Estos casos de amputaciones traumáticas, fueron más frecuentes en ciertas partes del cuerpo, teniendo así un total de 289, es decir 83.1% ocurrido en la extremidad superior, mientras tanto en la extremidad inferior, se tuvieron un porcentaje de 12.6%, es decir 44 casos; cabe señalar que para el caso de la extremidad superior, se dio por encima de la muñeca, con un total de 18 casos, es decir el 6.2%, mientras tanto 271 casos, es decir el 93.8% de los mismos restantes ocurrieron o afectaron las manos y/o los dedos.

El accidente anteriormente detallado, tiene presencia en menores de 35 años en un 44%, dicha cifra tiene relevancia social, dado que hace manifiesto que personas con edades en donde se es más productivo, sufran accidentes que ya no les permitan ser útiles en sus trabajos.

Si bien es cierto se cuenta con un reglamento que vela por la seguridad y salud de los trabajadores, también existen convenios de ámbito internacional que refuerzan el mismo, ello constituye una norma nacional ratificada por el Perú

Sin embargo, es observable que muchas empresas vienen incumpliendo las mismas, ello se corrobora en las estadísticas de accidentes o enfermedades originadas por el trabajo; la mencionada realidad se viene suscitando en la empresa siderúrgica SIDER PERÚ, la misma se encuentra ubicada en el Distrito de Chimbote, siendo su rubro principal la producción de acero, el mismo que es distribuido a diferentes lugares del País; es sabido también que desde que Gerdau asumió el control de SIDERPERU en el año 2006, hacia el año 2008, hasta la actualidad a mejorado los parámetros en lo que a salud y seguridad ocupacional se refiere, implementando cada vez más los estándares de seguridad y con la puesta en marcha de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el año 2011, en adelante el reglamento ha venido siendo cada vez más eficaz en salvaguarda de la salud y seguridad de los trabajadores; sin embargo, en la actualidad se siguen suscitando siniestros laborales por ser este un trabajo de riesgo dedicado a la actividad industrial metalúrgica, pese a los esfuerzos de mejoras.

Producto de ello es que en los últimos años se han venido presentados accidentes como quemaduras con subsecuente amputación de los miembros, caídas desde alturas considerables, amputaciones por aplastamiento producidas por las maquinarias y accidentes que causaron la muerte de muchos trabajadores.

Entre los riesgos laborales a los que están sujetos son exposición a altas temperaturas en la planta de acero, malos olores y suciedad, respiración con presencia de polvos y humos que han causado Queratoconjuntivitis sicca, usada para describir el ojo seco, que afecta tanto la córnea como la conjuntiva y el cáncer de pulmón por la espiración de humos tóxicos; aunado a ello , los trabajadores están expuestos a respirar vapores tóxicos y demás contacto físico con productos peligrosos o sustancias radioactivas, así también quemaduras, explosiones, incendios y descargas eléctricas que causan graves daños en la salud de los mismos; sin embargo, en algunos casos estos accidentes ocurren por negligencia del trabajador es decir que muchas veces escapan del debido cuidado que puede tener la empresa.

Ante lo expuesto, actualmente en el 8vo juzgado laboral se ha visto demandas de trabajadores, a quienes se les ha diagnosticado hipoacusia neurosensorial inducida por ruido, pese que la empresa otorga los implementos necesarios de seguridad, tales como tapones especiales y orejeras.

Estas graves denuncias hacen evidencias la falta de cumplimiento de normas de seguridad en la empresa objeto de estudio, por tanto, ante ello se propone es determinar la “Efectividad del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote - 2018”, con la finalidad de identificar las claras causas de los accidentes suscitados, así también verificar si la empresa viene cumplimiento con las normativas de seguridad establecidas en la Ley de trabajo.

1.2. Trabajos Previos

Para el presente proyecto de investigación se obtuvieron antecedentes científicos, donde se tratan las variables objeto de estudio, siendo una de ellas la investigación de Céspedes & Martínez (2015), denominada “Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano”, tuvo propósito, estudiar el sistema de gestión de seguridad en el trabajo, el mismo que es de vital importancia en las labores del sector empresarial, dado que a la actualidad es un parámetro que mide la responsabilidad social de la

empresa frente a la seguridad y la salud de sus trabajadores; para ello la investigación estuvo bajo el diseño no experimental, a nivel descriptivo.

Del estudio se llegó a la conclusión que, se comprobó que respecto a la doctrina Cubana, ninguna hace alusión a la responsabilidad social empresarial, así también se evidenció que no existe eficacia en los elementos del sistema, permitiendo así la exposición a accidentes laborales, aspectos que tienen incidencia en la incorrecta aplicación del mencionado reglamento laboral en las empresas del medio Cubano.

Así también se tiene la investigación de Del Campo (2014), en su denominada tesis sobre “La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222.”, donde se tuvo como propósito estudiar la configuración del mencionado derecho, teniendo como punto de partida análisis de los elementos como también los principios jurídicos que la conforman, finalmente posterior al desarrollo de las etapas de la investigación, se llegó a la conclusión que en el Perú, se hace accesible encontrar la configuración del derecho objeto de estudio a partir de su regulación constitucional; en tal sentido, se hace manifiesto que el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es directamente proporcional a la dignidad de los trabajadores o en general de las personas, se encuentra que el derecho a la vida está correlacionado con el derecho a la salud, mismo que puede ser exigible por todas las personas o trabajadores.

En la misma línea de investigación, Códova (2014) en su tesis “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú”, teniendo como objetivo principal el estudio y publicación sobre aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dichos aspectos son la definición, etapas y elementos; así también, se plantea como propuesta de investigación el desarrollo de tres de los principios rectores y fundamentales del SGSST. Finalmente se llegó a la conclusión en base a las investigaciones, que hacen manifiesto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado directrices relacionadas al SGSST, los mismos giran en torno al desarrollo de la organización, con la finalidad de lograr una

adecuada aplicación del SGSST; estas directrices o elementos son la política, la organización, así como la planificación y por último la aplicación o ejecución; posterior a ello evaluar estos parámetros finalizando con las mejoras.

Por otro lado y teniendo como variable a las indemnizaciones respecto a los daños a la salud, se tiene la investigación Vasquez (2014), en su denominado estudio “Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en la Libertad, en el contexto de la ley Nro. 29783 y su reglamento”, el cual tuvo como principal objetivo determinar el grado de eficacia en la aplicación de las normas procesales respecto a la actividad probatoria en torno al proceso de indemnización por daños a la salud en trabajadores del rubro minero, amparándose en la Ley Nro. 29783 y su reglamento; ante ello, posterior a las fases de las investigaciones, se llegó a la conclusión que en la región de la Libertad, que fue la zona objeto de estudio, se evidencia diferentes casos de indemnizaciones por daños y perjuicios sobre las empresas del rubro minero, ello respaldado por antecedentes o expedientes sobre los mencionados casos, donde se pudo constatar que las indemnizaciones concedidas, no logran satisfacer los intereses o lo demandado por los trabajadores.

La mencionada investigación guarda una parcial relación con el presente proyecto, dado que se pretende determinar el grado de responsabilidad en la efectividad del reglamento de seguridad y la salud, dado que de no cumplirse se tendrían estas denuncias y solicitudes de indemnizaciones por afecciones de los trabajadores.

Del mismo modo, pero en sector minero, se tiene la investigación de Palomino (2016), denominada “Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la empresa minera J&A Puglisevich basado en la ley N° 29783 y D.S 055-2010-EM”, la cual tuvo el propósito de desarrollar una propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en la mencionada empresa; posterior al desarrollo de los procesos de investigación, en primera instancia se evidenció el incumplimiento de la normativa peruana utilizando la lista de verificación de la Resolución Ministerial 050-2013-TR

teniendo como resultado un 14% del total de requisitos de la norma, lo que implica que la empresa se encuentra en la etapa de diseño, por lo que no tiene establecido a dónde quiere llegar, que quiere cumplir y como lo va a establecer, considerando que una UIT vale 3950 soles, la empresa tendría que pagar un monto establecido según la gravedad de la infracción que puede ser leve, grave y muy grave.

Así también se tiene la investigación realizada por Neyra (2015), titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera. Caso E.E H&C Transportes S.R.L”, teniendo como principal objeto, proponer la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera, para reducir riesgos laborales, llegando a la conclusión que los valores en los índices de seguridad para H&C TRANSPORTES S.R.L. se encuentran debajo del límite programado, mostrando la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo se puede apreciar que los incidentes leves han disminuido solo 33% con respecto al año 2013, por lo cual en el futuro se espera disminuir aún más estos. Asimismo los IF, IS e IA se encuentran por debajo de la meta programada, dicho análisis se realizó desde Enero del 2014 hasta Diciembre mismo año.

Finalmente, la investigación de Calderón (2015), en su tesis sobre “La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización”, quien tuvo como finalidad el estudio del marco situacional del proceso de la descentralización productiva y su influencia en la protección de la seguridad y salud en las actividades laborales, aunado a ello propuso una nueva lectura de dicha relación, teniendo como punto de partida el incorporar la interpretación jurídica proporcionada por el bloque de constitucionalidad. Finalmente se llegó a la conclusión que, la incidencia de este proceso respecto al reglamento de la seguridad y salud en el trabajo, presenta una tendencia negativa frente a la protección de los trabajadores, dado que la responsabilidad y obligación de la empresa o empleador, quien es el principal beneficiado con la prestación de servicio del trabajador, no es observable.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo

La Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, tiene como principal objetivo el promover la cultura de prevención de los riesgos laborales, sobre la observancia del rol de fiscalización y control por parte del Estado hacia las empresas.

Según el Diario el Peruano, la aplicación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo va a depender del contexto influida por el escenario que se maneje en el mercado de trabajo y las relaciones de la misma en el campo en general.

En diferentes contextos, la prevención de riesgos laboral se encuentra aplicado dentro del mercado de trabajo a nivel nacional; ello hace de necesidad el estudio de la situación del mencionado mercado y sus relaciones con el trabajo en el contexto nacional, sin dejar de vincular los escenarios del dinamismo del mercado con el cumplimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en todo ámbito, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, para tales efectos, se presenta a detalle completo la mencionada Ley en el Anexo N° 4.

1.3.2. El derecho a la salud y la vida en el contexto nacional

El derecho a la salud y la vida, es un bien indispensable en el ámbito laboral, más aún cuando los trabajadores son sometidos a trabajos de alto riesgo, donde se pone en jaque su vida, debido a accidentes y enfermedades, es por ello que se busca estudiar la responsabilidad de la empresa a nivel social respecto a cuan efectivo es la aplicación del reglamento de salud y seguridad en trabajo, mediante la determinación de la efectividad de la aplicación de los reglamentos de seguridad y salud laboral.

Como desde siempre se ha visto; la vida humana en sus formas corporales y psíquicas, la vida social de las personas por medio de la cual estos realizan obras en común y la vida de la naturaleza que relaciona a los seres humanos con las demás especies vivientes. Entonces cuando este derecho es regulado son tomados en cuenta estas tres facetas de la vida que están divididas, pero se toman como un todo al momento de ser reguladas, es decir, el correcto cumplimiento de estos

tres puntos dentro de lo que representa el respeto por este derecho hacen que el ser humano no solo sobreviva (que tenga funciones vitales, sino que viva plenamente, que sugiera una integridad).

En cuanto al derecho a la salud, fue promulgado primero en la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado en Muñoz (2014) que estipula: “El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano...”.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 hace mención a la salud como elemento importante del derecho a la vida; la misma fue reconocida como un derecho humano, establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 11.1), mismo que describe al derecho a la salud como el derecho de toda persona a tener acceso a un alto nivel de calidad de vida tanto para sí mismo, como para su familia, contemplando la alimentación, vivienda y vestido, teniendo una mejora continua de estos.

La distinción que se sugiere a veces en algunos documentos internacionales entre “ser humano” y “persona humana”, para reconocer luego el derecho a la vida y a la integridad física solo a la persona ya nacida, representa una distinción artificial sin fundamento científico ni filosófico pues todo ser humano, desde su concepción y hasta su muerte, posee el derecho inviolable a la vida y merece todo el respeto debido a que debe ser considerado como persona humana.

Se considera entonces, de forma crítica a lo detallado anteriormente, que se hace manifiesto que el derecho a la vida como el derecho a la salud, son pilares importantes cuando se trata de salvaguardar la seguridad de los trabajadores en sus actividades laborales, por lo tanto es de obligación por parte del empleador el de respetar los derechos laborales de sus trabajadores en todas las fases de contratación, más aún cuando estas actividades presentan un alto nivel de riesgo

para la vida de los trabajadores, que para el caso objeto de estudio, actividades laborales en el sector industrial que tiene como giro el procesamiento de metales, donde se conjuga el procesamiento de minerales altamente contaminantes.

1.3.3. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares para el desarrollo de una sociedad, por lo tanto, el estado debe velar por los intereses que se vinculan con este derecho, dado que si bien es cierto toda persona tiene derecho al trabajo, mientras tanto durante el desarrollo del mismo se debe contar con una retribución por parte del empleador.

Ante ello Osorio (1983), manifiesta respecto al trabajo que el mismo constituye el medio para velar de forma digna las necesidades de vida de las personas, por lo tanto, es indispensable que toda persona tenga derecho a trabajar; sin embargo lo detallado en la actualidad no es solo más que una mención teórica, dado que es evidenciado que se carece de exigibilidad jurídica; ante ello es de obligación del Estado que todas las personas tengan este derecho, aunque en el escenario laboral actual no se dan estos lineamientos, es decir el estado no cumple su papel en este ámbito.

Así también Villasante (2009), manifiesta en cuanto al derecho al trabajo que es definible como la libertad que tiene toda persona para dedicarse a una o más actividades que le permitan el desarrollo de una buena calidad de vida, vinculado a una realización personal, es decir que está en todo el derecho a trabajar en donde le plazca. Por lo tanto, ante lo manifestado, el derecho al trabajo constituye dos aspectos importantes como el acceder a un puesto de trabajo y, por otra parte, a no ser despedido sino por causa justa.

1.3.4. El derecho al seguro laboral

Se corrobora que toda persona tiene derecho al trabajo y a una justa retribución por parte del empleador; sin embargo, durante el desarrollo del mismo, la persona o el trabajador también tiene el derecho al seguro laboral que le permita laborar bajo condiciones cómodas que no afecten su integridad física ni psicológica.

Por lo tanto, Vásquez (2014), manifiesta que el seguro laboral es un bien que debe gozar todo trabajador, con la finalidad que de que el mismo trabaje en condiciones seguras, donde no se amenace la posibilidad de sufrir algún daño que pueda atentar contra su integridad temporal o permanentemente y en algunos casos contra su vida.

Al respecto del rubro laboral objeto de estudio, es decir las empresas del rubro industrial, por tratarse de actividades de alto riesgo para los trabajadores, los mismos tienen la obligación de exigir el seguro laboral a sus empleadores o de lo contrario contratarlo, con la finalidad que le brinde protección en sus actividades.

1.3.5. Derecho a la integridad personal

El derecho a la integridad personal es la pauta principal en la presente investigación, por determinar que tanto se vela por la salvaguarda de la seguridad y la salud de los trabajadores. (Vásquez, 2014)

Por lo tanto, el derecho a la integridad personal, es un derecho o bien vital en la vida del ser humano cuando se trata en este caso de las actividades laborales, mediante el cual se establece el respeto a la vida y el buen desarrollo de la misma; haciéndose manifiesto entonces, el derecho de toda persona a salvaguardar su integridad físico, psicológica y moral.

1.3.6. Derecho a las correctas condiciones en el ambiente laboral

Este derecho constituye una de los puntos más importantes en la investigación, dado que en términos generales se hace manifiesto que todo trabajador sin excepción alguna tiene el derecho a que tanto El Estado como el o los

empleadores, le aseguren un adecuado ambiente de trabajo, donde se pueda garantizar el cómodo desarrollo de sus actividades laborales, sin que se perjudique por accidentes o enfermedades, hecho que se encuentra establecido en el Art. IX de la Ley Laboral.

Por lo tanto, la seguridad e higiene es definible como las condiciones o el conjunto de condiciones también aspectos ligados a un orden técnico, también legal, humano, de ámbito económico, entre otros, que tiene como finalidad el prevenir riesgos de accidentes en plena prestación de servicio por parte del trabajador. (Vásquez, 2014)

1.3.7. Derecho a una reparación e indemnización

En líneas atrás se detalló que, como parte de la obligación del empleador respecto a la prestación de servicios del trabajador, el primero tiene que retribuirle al este último no solo económicamente por sus actividades, sino brindarle un respaldo frente a accidentes o enfermedades que causen incapacidad temporal o permanente en el trabajador, por tanto, el derecho a una reparación e indemnización del soporte más fundamental frente a posibles daños que afecten la salud del trabajador.

Se hace manifestó, que, respecto a términos, la palabra “Indemnización” proviene del latim *in y damnum*, que significa hacer lo necesario para que aquél que fue dañado quede como si hubiera sido no dañado; por lo tanto, al pie de la letra se entiende como la reparación no en su totalidad de dinero o dar dinero por el daño, sino, cualquiera sea la forma en que se reparen los daños, resaltando en casos de accidentes y/o enfermedades temporales o permanentes. (Trazgnies, citado en Vásquez, 2014).

1.3.8. El derecho a contar con tutela jurisdiccional

El derecho a la tutela jurisdiccional, es un derecho que es de conocimiento por la mayoría de trabajadores que exigen acceder a que se administre justicia ante alguna demanda por daños acaecidos en sus actividades laborales.

Por lo tanto, ante las demandas o exigencias de sus derechos laborales, todo trabajador tiene el derecho a acceder a una tutela efectiva por parte de los jueces y también de tribunales en el ejercicio de sus exigencias legítimas, sin excepción alguna, teniendo como finalidad que no se presente indefensión. (Alvarez & Ausina, citado en Vásquez, 2014).

La tutela jurisdiccional se concibe en general como una contrapartida de la acción; es decir que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva frente a la defensa de sus exigencias haciendo valer sus derechos e intereses; en este sentido entonces, el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho que toda persona posee para que se le haga justicia.

1.3.9. Enfermedades y accidentes laborales en el rubro industrial

De acuerdo a Ferrel & Guillen (2017), existen diversas enfermedades ocupacionales, sin embargo, para el caso de la presente investigación existen enfermedades comunes en el campo industrial, de manera que a continuación se muestran las enfermedades laborales más comunes en el rubro industrial (Véase Anexo N° 01)

Otra enfermedad que se encuentra presente como problemática de la presente investigación es la Hipoacusia Ocupacional, la misma es explicable de la siguiente forma:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), revela la lista de enfermedades profesionales o laborales más comunes y sus respectivas causas que la producen; dicha enfermedades es la Hipoacusia Ocupacional, la misma es causada por estar sometido durante 8 horas a niveles de ruidos mayores o iguales

a 85 dB (A) ponderados, por lo tanto es asociado a la pérdida permanente de la audición..

Ello es explicable en que una jornada laboral con las horas mencionada líneas atrás, se hace manifiesto que la alta intensidad de ruidos durante un tiempo muy prolongado, causa que se desplace el umbral auditivo.

Sin embargo, cabe resaltar que esta situación es temporal, dado que luego de estar en reposo auditivo, las células ciliadas logran recuperarse evidenciándose en la mejora de la audición continua; por otro lado, el escenario es contrario cuando se expone a un ruido intenso durante 8 horas de trabajo, en tal caso las células ciliadas ya no logran recuperarse, por lo tanto, la afección presenta un cambio permanente negativo en el umbral auditivo.

Por lo tanto, el Ministerio de Salud (2011), manifiesta que los cambios en el caso fisiológico del sistema auditivo causan un daño permanente, presentándose así la hipoacusia, la mencionada enfermedad afecta comúnmente la capacidad de una interacción fluida tanto en el trabajo como en el medio social, ocasionando otras afecciones derivadas, tales como el deterioro de la autoestima, el aislamiento, afectando principalmente entonces su calidad de vida.

Accidentes

Entre los accidentes más comunes o frecuentes en el campo industrial se tienen los siguientes:

Quemaduras:

Es cuando un tejido orgánico entra en contacto con el fuego o algún líquido caliente este sufre una descomposición a la que se llama quemadura causando irritación y mucho dolor. También se conoce a la quemadura como llaga, ampolla que hace el fuego o los líquidos muy calientes.

Mutilaciones

Es la pérdida de una parte del cuerpo, generalmente un dedo de la mano o del pie, un brazo o una pierna que ocurre como resultado de un accidente o lesión. (Hammerly, citado en Velásquez, 2013)

1.4. Formulación del problema

¿Es efectivo el reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación por conveniencia:

La investigación es justificada en la medida en que al analizar cuan efectiva es la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo por parte de la empresa aportará como documento objeto de estudio hacia los trabajadores.

Justificación práctica:

La investigación se justifica de manera práctica en la medida en que la misma brindará un aporte con los resultados a los cuales se llegará, los cuales serán de utilidad, dado que se convertirá en un medio documentario, funcionando como una solución lógica teórica, permitiendo inferir cuan efectiva es la aplicación de la norma objeto de estudio, a partir de ello interpretar los mismo en relación con los artículos de la Ley de salud y seguridad en el trabajo.

Justificación social:

Desde el punto de vista social, se convertirá en material de apoyo para los trabajadores del rubro industrial, debido a que permitirá evidenciar un hecho suscitado en cuanto a la efectividad de la aplicación del reglamento por parte de las empresas del rubro industrial, donde la variable sirva de referencia para casos de demandas interpuestas por parte de trabajadores y por otro lado, determinar la

responsabilidad de la empresa en hechos acaecidos durante las jornadas laborales; aunado a ello, servirá como antecedente para entes sociales con el fin de determinar cuan efectivo es la aplicación de la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

1.6.Hipótesis

Hi: Es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018.

H0: No es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018

1.7.Objetivos

1.7.1. General

Determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote - 2018

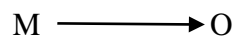
1.7.2. Específicos

- Determinar el nivel de condiciones de seguridad en la empresa SIDERPERU, Chimbote.
- Determinar el nivel de condiciones higiénicas en la empresa SIDERPERU, Chimbote.
- Determinar el nivel de condiciones ergonómicas en la empresa SIDERPERU, Chimbote.
- Determinar el nivel de condiciones psicosociales en la empresa SIDERPERU, Chimbote.
- Determinar el nivel de condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, Chimbote.

I. METODO

2.1. Diseño de estudio

El diseño utilizado en la presente investigación, fue descriptivo explicativo, dado que se describieron los resultados, al mismo tiempo de analizarlo e interpretarlos sin manipulación externo de la variable objeto de estudio.



M: Muestra objeto de estudio en la investigación.

O: son las observaciones realizadas y obtenidas de la variable efectividad del reglamento de salud y seguridad.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Efectividad del reglamento de seguridad y salud	La Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, su principal propósito es promover la cultura de prevención de los riesgos laborales, sobre la observancia del rol de fiscalización y control por parte del Estado hacia las empresas, la aplicación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo va a depender del contexto influida por el escenario que se maneje en el mercado de trabajo y las relaciones de la misma en el campo en general.	Se utilizarán como Descripción de datos el Descripción documental y la encuesta y como instrumentos la guía de revisión documental y el cuestionario para determinar qué tan efectiva es la aplicación del reglamento de seguridad y salud, mediante la evaluación de las condiciones laborales.	Condiciones de Seguridad	Nivel de infraestructura laboral Nivel de condiciones de las herramientas de trabajo
			Condiciones higiénicas	Nivel de exposición a sustancias químicas Nivel de manejo de sustancias peligrosas
			Condiciones ergonómicas	Nivel de carga laboral Nivel de asignación laboral
			Condiciones psicosociales	Nivel de ambiente laboral Nivel de capacitación laboral
			Condiciones de Salud	Nivel de acceso a servicios de salud Nivel de prevenciones de enfermedades y accidentes

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

El presente estudio constó de una población de “978” trabajadores (obtenido del portal web de GERDAU, 2017), los cuales fueron elegidos de manera aleatoria a efectos de la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

2.3.2. Muestra

Para la selección de los elementos muestrales se utilizó la técnica del muestreo aleatorio, considerando de manera aleatoria a los trabajadores de la empresa, donde se emplea un nivel de confianza del 95% y un error del 0.05, la muestra estimada será:

$N = 978$ el cual es la población en un mes

σ = Desviación estándar de la población, se considerará un valor constante de 0.5

Z = Se toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96

e = Límite aceptable de error muestral, se considerará el valor del 1% (0,05)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando en la siguiente forma de ajuste de muestra finita

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Del resultado del desarrollo de la mencionada fórmula, se obtiene una muestra de 215 trabajadores, que son la muestra representativa de la población y son a quienes se les aplicarán los debidos instrumentos de recolección de datos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos que permitieron la recolección de los datos de campo, fueron elaboradas de acuerdo a lo que exige la investigación de la variable objeto

de estudio, para tales efectos se tiene lo siguiente:

2.4.1. Encuesta:

Instrumento: Cuestionario

El instrumento midió las condiciones laborales con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, se usará la escala de tipo Likert, en total se cuenta con 29 ítems, las cuales fueron de tipo cerradas, las cuales estuvieron dirigidas al trabajador, dichos ítems estuvieron medidos en base las siguientes escalas: Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca.

Para establecer los niveles de los indicadores propuestos, se siguió el siguiente baremo:

Rango	Niveles
1 – 5	Muy Bajo
6 – 10	Bajo
11 – 15	Regular
16 – 20	Alto
21 – 25	Muy alto

Fuente: Elaboración propia (2018)

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la descripción de los datos obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el método cuantitativo, misma que establece la realidad tal y cual es.

Para la descripción e interpretación de resultados se utilizaron los softwares estadísticos SPSS para el procesamiento de datos y Excel para la presentación de

tablas de frecuencia y gráficos de barras.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos se validaron mediante juicio de experto y para el caso de confiabilidad se utilizó el coeficiente Alpha de Crombach.

2.6. Aspectos éticos

Se hace constancia que los postulados teóricos citados en la presente investigación, se encuentran debidamente citados, respetando así los derechos de autor; respecto a los resultados, se hace manifiesto que los mismos no han sido manipulados, así que fueron analizados e interpretados tal cual y como se dan en la realidad; por parte de las personas a las cuales se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, se mantuvo en confidencialidad sus identidades, a fin de proteger las mismas.

II. RESULTADOS

3.1. Nivel de condiciones de seguridad en la empresa SIDERPERU, Chimbote.

El nivel de las condiciones de seguridad se desglosará mediante sus indicadores, sin embargo, previo a ello, se presenta el nivel de la variable:

Tabla 1. Frecuencias de los niveles de las condiciones de seguridad

Niveles	fi	FI	h%	H%
Muy alto	8	8	4%	4%
Alto	15	23	7%	11%
Regular	81	104	38%	49%
Bajo	45	149	21%	70%
Muy Bajo	66	215	31%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Cuestionario (Anexo 2)

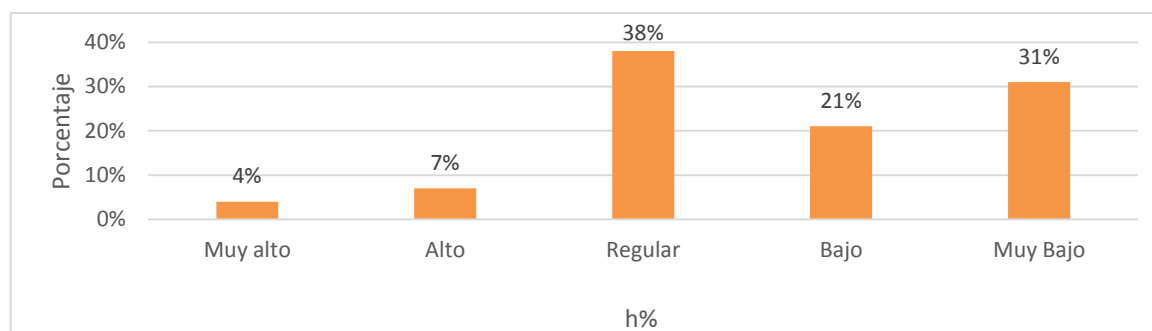


Figura 1: Niveles de condiciones de seguridad en la empresa SIDERPERU

Fuente: Tabla 1

Descripción de resultado:

- Se observa respecto a los resultados obtenidos, que el nivel de las condiciones de seguridad de la empresa SIDERPERU, se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, es decir, 81 de estos.
- Mientras tanto, apenas el 4%, es decir, 8 trabajadores, afirman que se encuentran en un nivel muy alto.
- Por último, existe un considerable grupo conformado por el 31% de los trabajadores, quienes manifiestan que el nivel de las condiciones de seguridad, se encuentran en un nivel muy bajo.

Indicadores de condiciones de seguridad

Nivel de infraestructura laboral

Tabla 2.

¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	133	133	62%	62%
Muy pocas veces	80	213	37%	99%
Nunca	2	215	1%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

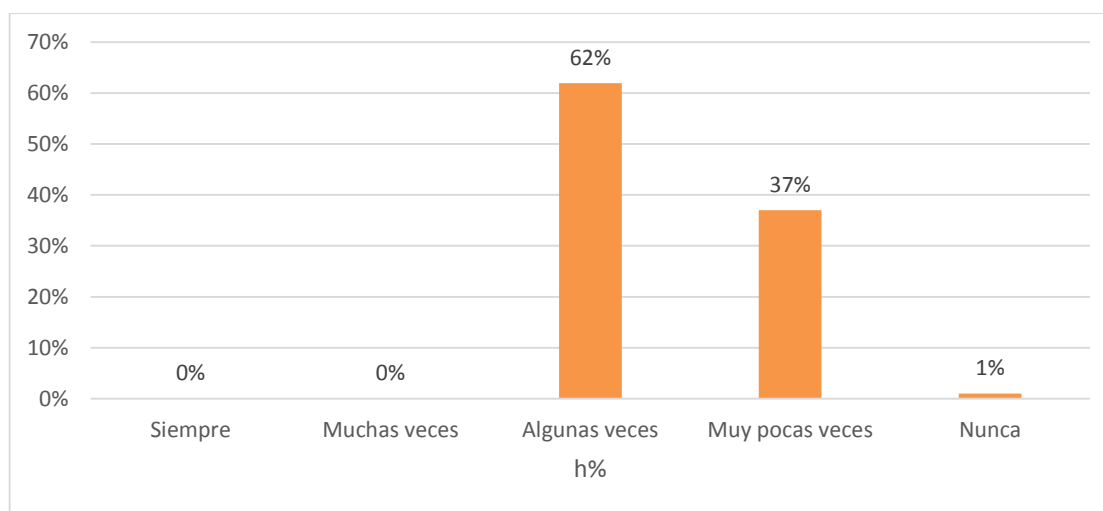


Figura 2: Percepción sobre la infraestructura laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 1)

Fuente: Tabla 2

Descripción de resultado:

- En la Tabla y Figura se observa que más de la mitad de los trabajadores, es decir, el 62% de estos, manifiestan que solo algunas veces se producen caídas a causa de suelos o pisos inestable, irregulares y/o resbaladizos.
- Por otro lado, solo un 1%, que equivalen a 2 trabajadores, manifestaron que nunca sucede tal hecho.

Tabla 3.

¿Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	83	83	39%	39%
Algunas veces	110	193	51%	90%
Muy pocas veces	21	214	10%	100%
Nunca	1	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

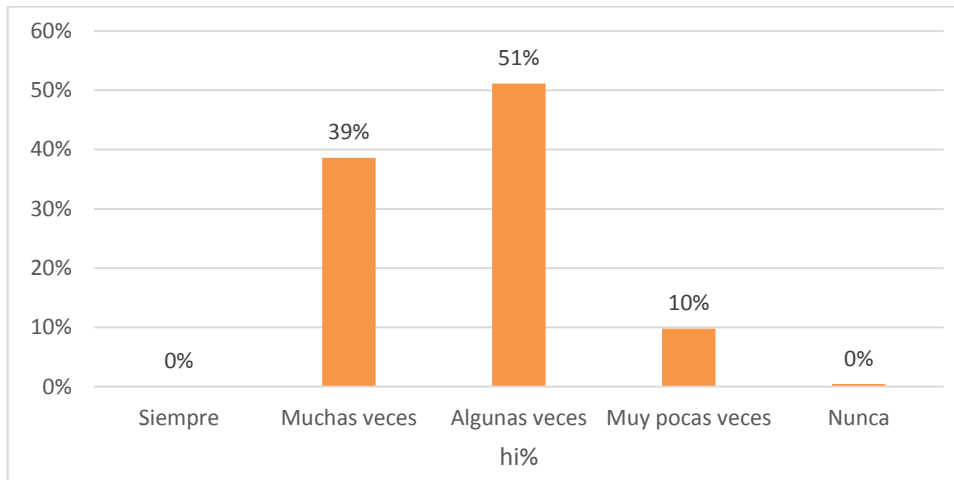


Figura 3: Percepción sobre la infraestructura laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 2)

Fuente: Tabla 3

Descripción de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 51% de los trabajadores, que equivalen a 110 de estos, manifestaron que algunas veces se han provocado caídas a causa de los trabajos que se encuentran realizado en zonas cercanas a escalas, huecos y/o desniveles.
- Mientras tanto, se observa que un considerable grupo afirma que muchas veces se trabaja en la mencionada situación, generando caídas.

Nivel de las condiciones de las herramientas de trabajo

Tabla 4.

¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	12	12	6%	6%
Algunas veces	158	170	73%	79%
Muy pocas veces	45	215	21%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

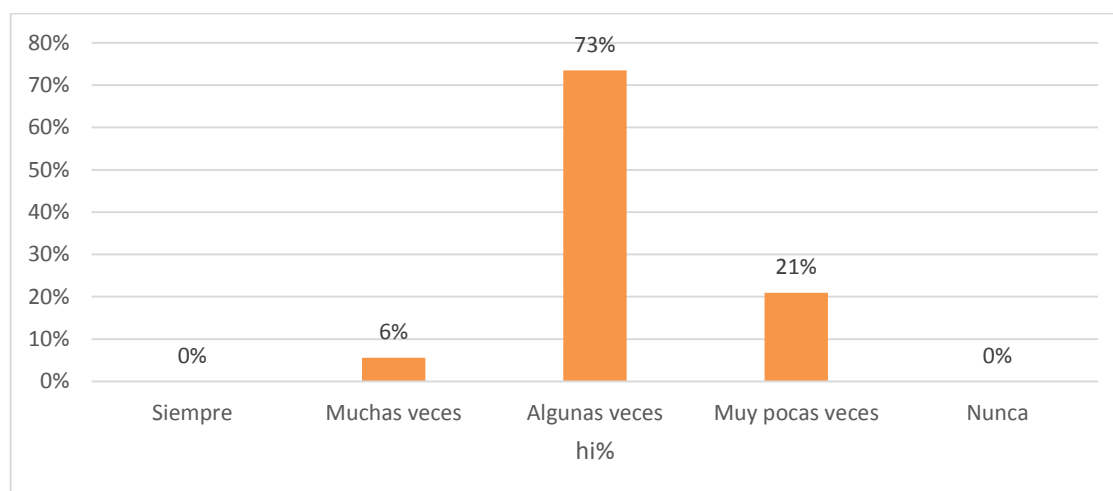


Figura 4: Percepción sobre las condiciones de las herramientas de trabajo en la empresa SIDERPERU (Ítem 3)

Fuente: Tabla 4

Descripción de resultado

- En la Tabla y Figura, se observa que más de la mitad, es decir, el 73% de los trabajadores, manifestaron que algunas veces se trabaja con maquinaria o instrumentos que han generado lesiones, tales como cortes y amputaciones.
- Por otro lado, solo un 23% manifiesta que muy pocas veces se trabaja con herramientas o maquinarias que les produzcan daños o lesiones graves.

3.2. Nivel de condiciones higiénicas en la empresa SIDERPERU,

Chimbote.

El nivel de las condiciones higiénicas se desglosará mediante sus indicadores, sin embargo, previo a ello, se presenta el nivel de la variable:

Tabla 5

Frecuencias de los niveles de las condiciones de higiene

Niveles	fi	FI	h%	H%
Muy alto	57	57	27%	27%
Alto	30	87	14%	40%
Regular	86	173	40%	80%
Bajo	26	199	12%	93%
Muy Bajo	16	215	7%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

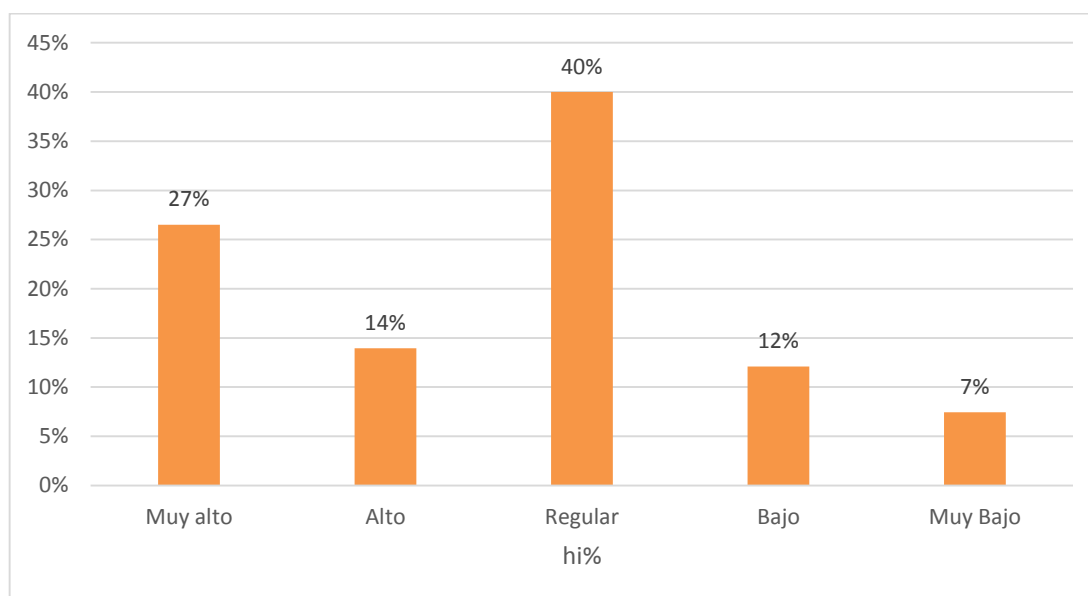


Figura 5: Niveles de condiciones de higiene en la empresa SIDERPERU

Fuente: Tabla 5

Descripción de resultado:

- En la Tabla y Figura se observa que el nivel de las condiciones higiénicas en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel regular, manifestado por el 40% de los trabajadores.

- Por otro lado, existe un considerable grupo conformado por el 7%, que equivale a 16 trabajadores, califican a la mencionada condición, en un nivel muy bajo.

Indicadores

Nivel exposición a sustancias químicas

Tabla 6

¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	45	45	21%	21%
Algunas veces	67	112	31%	52%
Muy pocas veces	103	215	48%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

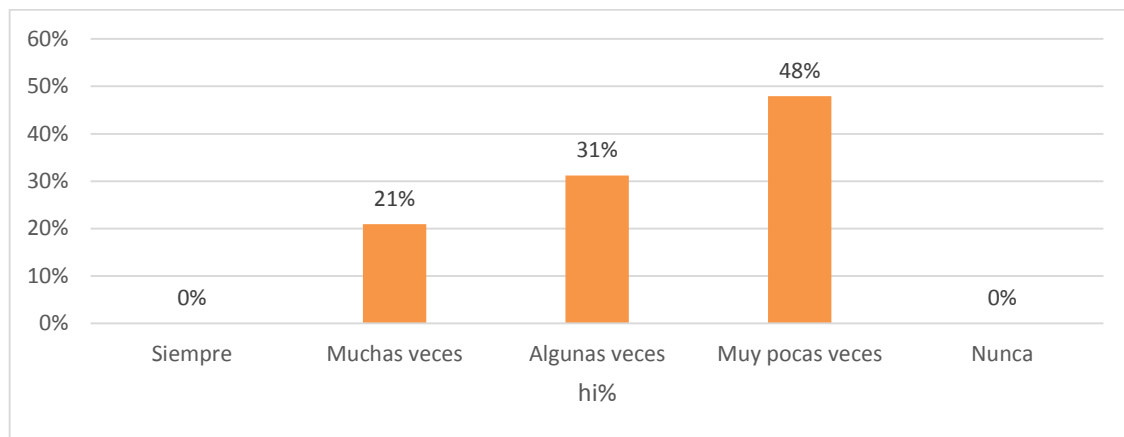


Figura 6: Percepción sobre exposición a sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 4)

Fuente: Tabla 6

Descripción de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 48% de los trabajadores, manifestaron que muy pocas veces son expuestos a fuertes ruidos que provocan que se tenga que levantar la voz para la comunicación entre ellos.

- Por otro lado, existe un 31% y 21%, de los trabajadores, quienes manifiestan que algunas y muchas veces, los trabajadores se encuentran sometidos a trabajos con altos niveles de ruidos, lo que genera que tenga que levantarse la voz.

Tabla 7

¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	148	148	69%	69%
Muy pocas veces	12	160	6%	74%
Nunca	55	215	26%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

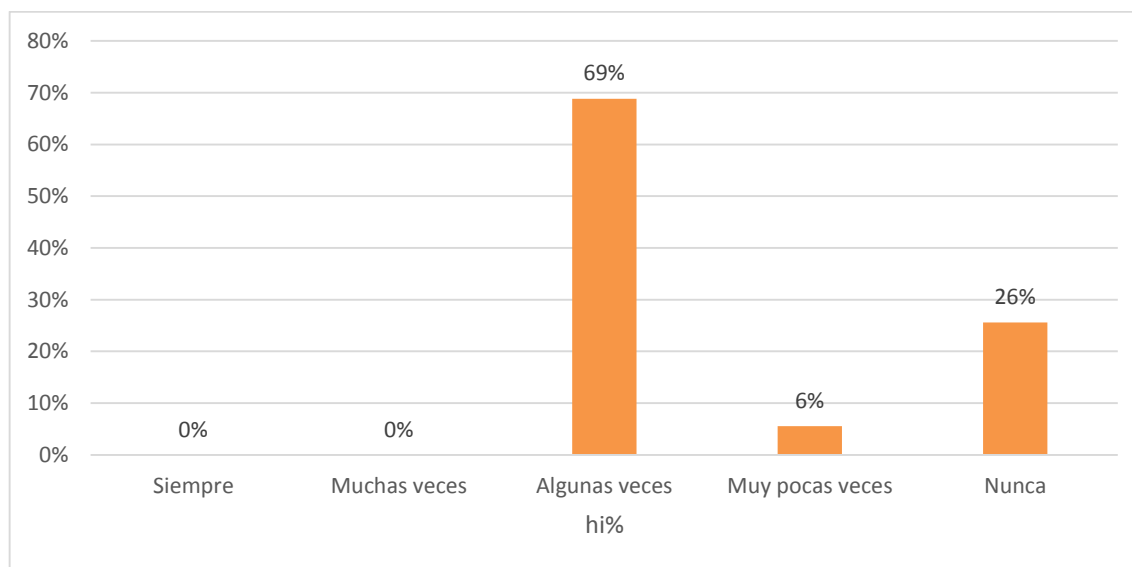


Figura 7: Percepción sobre exposición a sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 5)

Fuente: Tabla 7

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que más de la mitad de los trabajadores, es decir, el 69% que equivale a 148 trabajadores, manifiestan que algunas veces se encuentran expuestos a trabajadores a techo abierto, es decir, en sus jornadas laborales son expuestos a la luz solar.

- Mientras tanto, solo un 26% afirma que nunca se encuentran expuestos a la luz solar en sus jornadas laborales.

Tabla 8

¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	148	148	69%	69%
Muy pocas veces	12	160	6%	74%
Nunca	55	215	26%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

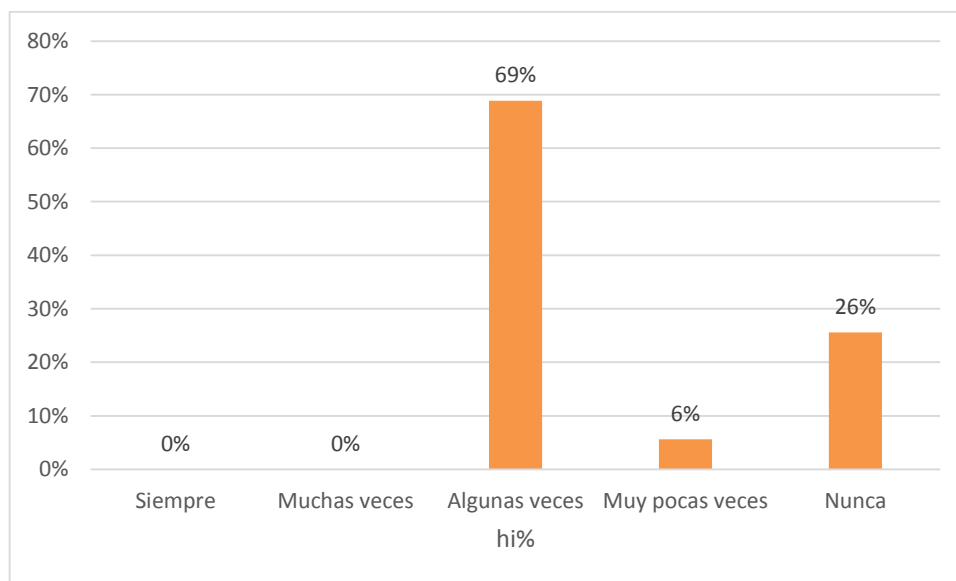


Figura 8: Percepción sobre exposición a sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 6)

Fuente: Tabla 8

Descripción de resultados:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 69% de los trabajadores, manifestaron que se algunas veces están en contacto con sustancias químicas, las cuales son nocivas para su salud.

- Mientras tanto, solo un 26% afirma que nunca se encuentran en contacto con sustancias químicas.

Tabla 9

¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	45	45	21%	21%
Algunas veces	109	154	51%	72%
Muy pocas veces	23	177	11%	82%
Nunca	38	215	18%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

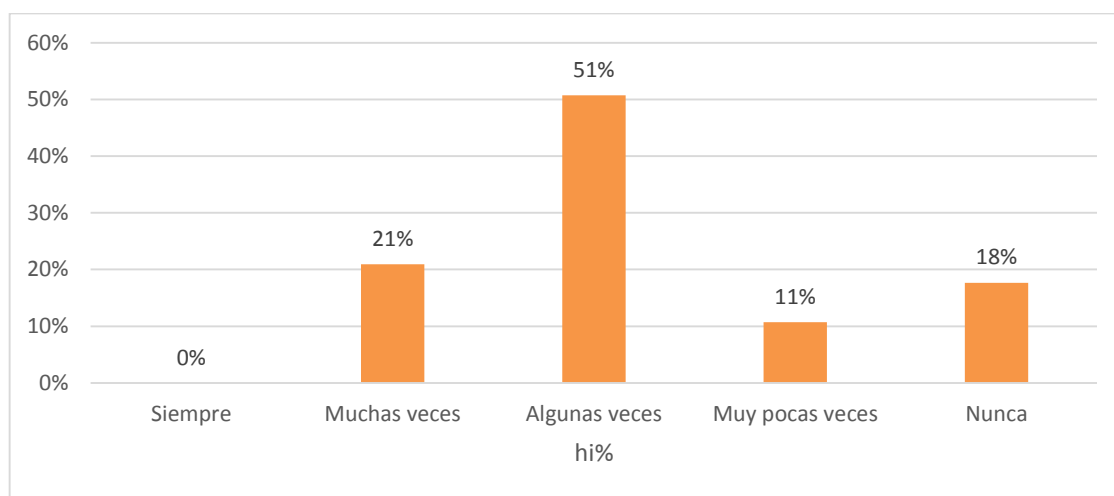


Figura 9: Percepción sobre exposición a sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 7)

Fuente: Tabla 9

Descripción de resultados:

- En la Tabla y Figura, se observa que la mitad, es decir, el 51% de los trabajadores, manifestaron que algunas veces se encuentran expuesto a la inhalación de gases, polvos o vapores, los cuales son nocivos para su salud.

- Mientras tanto, solo un 21% afirma que siempre se encuentran expuestos a esta clase de vapores o polvos.

Tabla 10

¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	49	49	23%	23%
Algunas veces	110	159	51%	74%
Muy pocas veces	15	174	7%	81%
Nunca	41	215	19%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

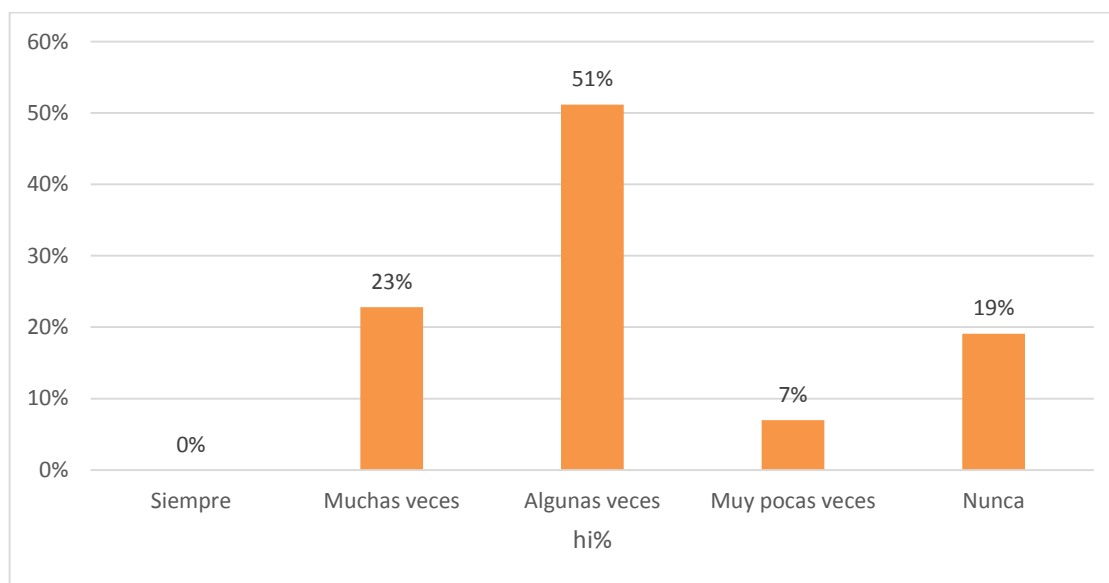


Figura 10: Percepción sobre exposición a sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 8)

Fuente: Tabla 10

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figuras, se observa que el 51% de los trabajadores, manifestaron que algunas veces se encuentran en contacto directo o indirecto con materiales, tales como basura o materiales tóxicos utilizados por el trabajo que se realiza.

- Mientras tanto, solo un 19% manifestó que nunca se encuentran expuestos a materiales, como basura o materiales tóxicos.

Nivel de manejo de sustancias químicas

Tabla 11

¿Se les capacita en la utilización de sustancias peligrosas?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	19	19	9%	9%
Algunas veces	151	170	70%	79%
Muy pocas veces	45	215	21%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

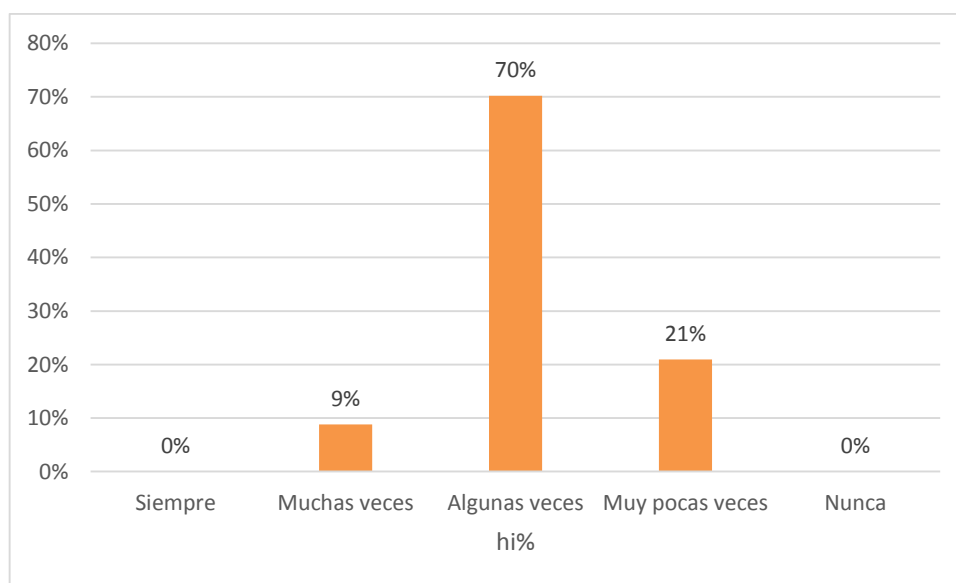


Figura 11: Percepción sobre el manejo de sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 9)

Fuente: Tabla 11

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 70% que equivale a 151 trabajadores, manifestaron que solo algunas veces son capacitados para manipular o utilizar sustancias peligrosas.

- Por otro lado, apenas el 9% afirma que si se les capacita para manipular sustancias peligrosas.

Tabla 12

¿Se instauran normas o procedimientos para el procesamiento de sustancias peligrosas?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	11	11	5%	5%
Algunas veces	158	169	73%	79%
Muy pocas veces	46	215	21%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

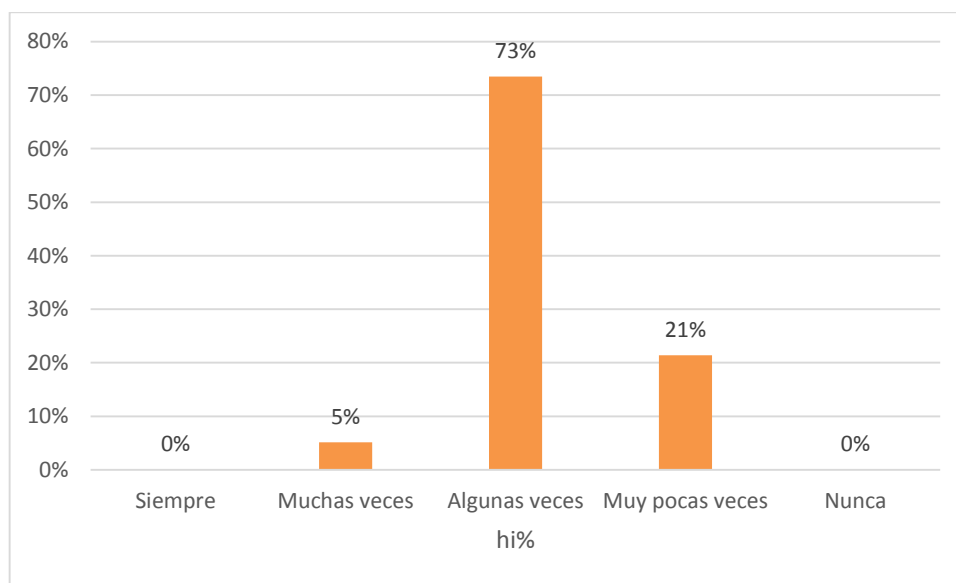


Figura 12: Percepción sobre el manejo de sustancias químicas en la empresa SIDERPERU (Ítem 10)

Fuente: Tabla 12

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 73% que equivalen a 158 trabajadores, manifestaron, que solo algunas veces se han instaurado o implantado procedimientos para procesar sustancias peligrosas.
- Así mismo, el 21% afirman que solo muy pocas veces se realiza dicho procedimiento.

3.3. Nivel de condiciones ergonómicas en la empresa SIDERPERU, Chimbote.

El nivel de las condiciones ergonómicas se desglosará mediante sus indicadores, sin embargo, previo a ello, se presenta el nivel de la variable:

Tabla 13

Frecuencias de los niveles de las condiciones ergonómicas

Niveles	fi	FI	h%	H%
Muy alto	0	0	0%	0%
Alto	2	2	1%	1%
Regular	19	21	9%	10%
Bajo	91	112	42%	52%
Muy Bajo	103	215	48%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

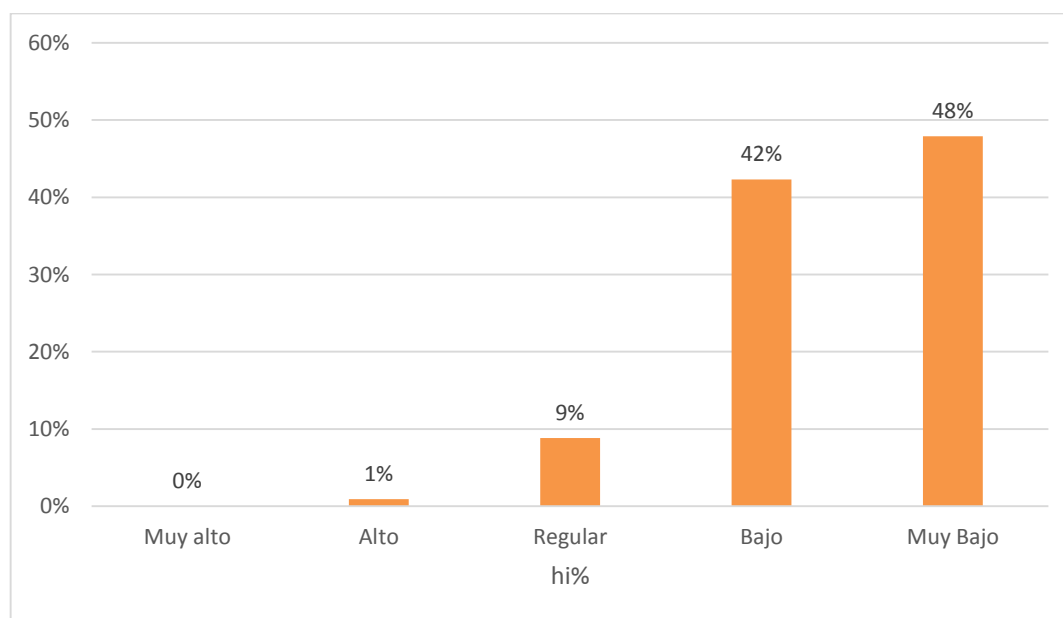


Figura 13: Niveles de condiciones ergonómicas en la empresa SIDERPERU

Fuente: Tabla 13

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que las condiciones ergonómicas se encuentran en un nivel muy bajo, manifestado por el 48% de los trabajadores.

- Mientras tanto, solo el 1% afirma que se encuentra en un nivel alto.

Indicadores

Nivel de carga laboral

Tabla 14

¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	47	47	22%	22%
Algunas veces	69	116	32%	54%
Muy pocas veces	98	214	46%	100%
Nunca	1	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

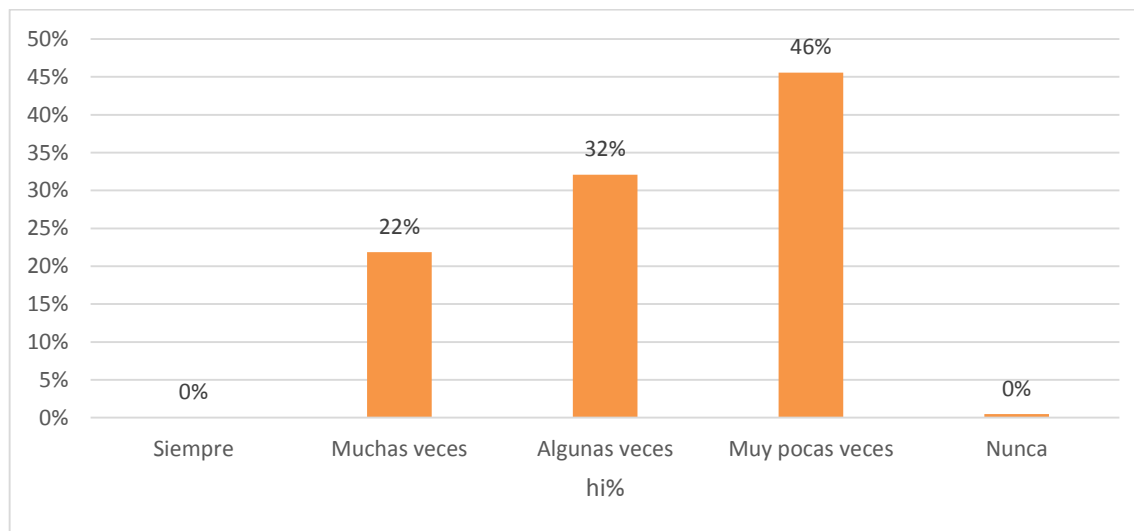


Figura 14: Percepción sobre la carga laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 11)

Fuente: Tabla 14

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 32% y 22% manifiestan que algunas veces y muchas veces respectivamente, se obliga a los trabajadores a mantener posturas incómodas.

- Mientras tanto, un considerable grupo, conformado por el 46%, afirma que muy pocas veces se obliga a trabajadores a laborar en posturas incómodas.

Tabla 15

¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	23	23	11%	11%
Muchas veces	41	64	19%	30%
Algunas veces	121	185	56%	86%
Muy pocas veces	18	203	8%	94%
Nunca	12	215	6%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

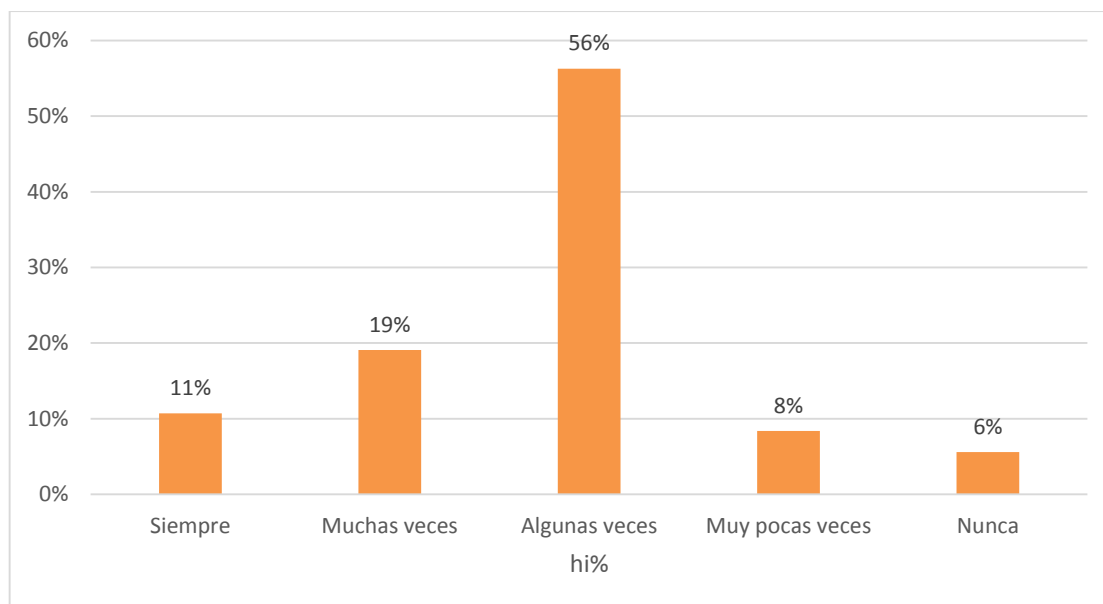


Figura 15: Percepción sobre la carga laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 12)

Fuente: Tabla 15

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 56% y 19% de los trabajadores, manifiestan que algunas veces y muchas veces respectivamente, trabajan levantando o trasladando objetos pesados.
- Mientras tanto, solo el 6% afirma que nunca se realiza dicho procedimiento.

Tabla 16

¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	45	45	21%	21%
Muchas veces	89	134	41%	62%
Algunas veces	30	164	14%	76%
Muy pocas veces	12	176	6%	82%
Nunca	39	215	18%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

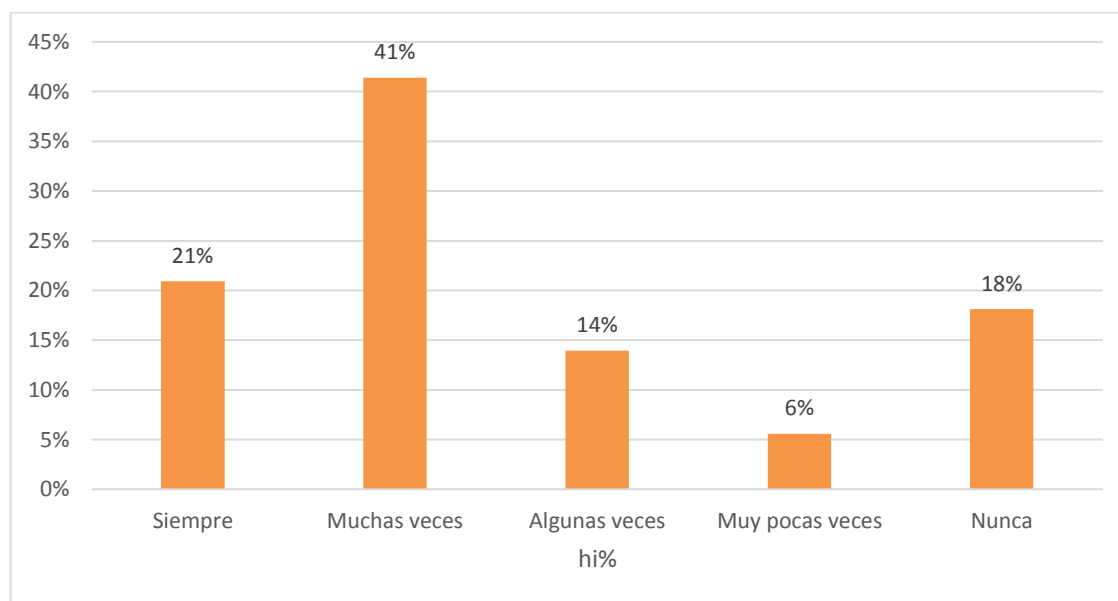


Figura 16: Percepción sobre la carga laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 13)

Fuente: Tabla 16

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 41% y 21% de los trabajadores, manifestaron que muchas veces y siempre, respectivamente, los mismos realizan trabajos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo.

- Por otro lado, solo el 18%, afirma que nunca sucede tal hecho.

Nivel de asignación laboral

Tabla 17

¿Se tiene en cuenta el estado físico para atender laborales que necesitan mayor rendimiento físico?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	19	19	9%	9%
Algunas veces	151	170	70%	79%
Muy pocas veces	45	215	21%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

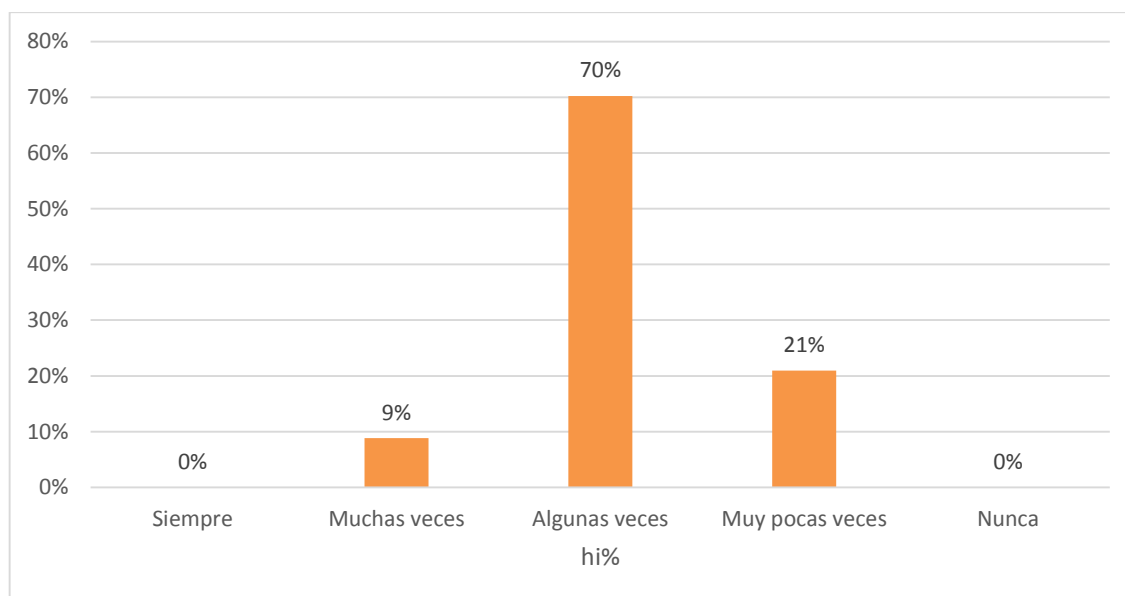


Figura 17: Percepción sobre asignación laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 14)

Fuente: Tabla 17

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 70% y 21% de los trabajadores, manifestaron que algunas y muy pocas veces, se tiene en cuenta el estado físico para atender labores que necesitan mayor rendimiento físico.

- Mientras tanto, apenas un 9% afirma que muchas veces se tiene en cuenta.

3.4. Nivel de condiciones psicosociales en la empresa SIDERPERU,

Chimbote.

El nivel de las condiciones psicosociales se desglosará mediante sus indicadores, sin embargo, previo a ello, se presenta el nivel de la variable:

Tabla 18

Frecuencias de los niveles de las condiciones psicosociales

Niveles	fi	FI	h%	H%
Muy alto	15	15	7%	7%
Alto	23	58	11%	18%
Regular	86	124	40%	58%
Bajo	64	188	30%	87%
Muy Bajo	27	215	13%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

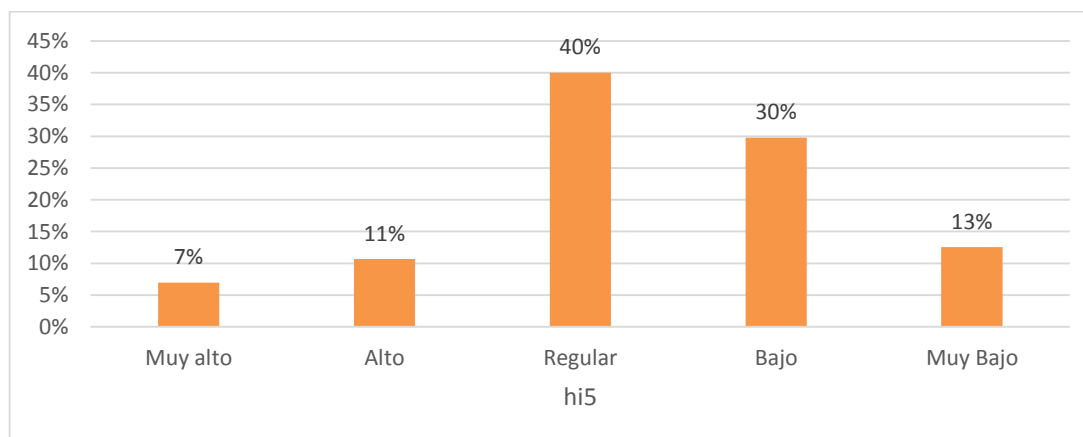


Figura 18: Niveles de condiciones psicosociales en la empresa SIDERPERU

Fuente: Tabla 18

Descripción de resultados:

- En la Tabla y Figura, se observa que las condiciones psicosociales se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores.

- Mientras tanto, solo un 4% de los trabajadores, califican dichas condiciones en un nivel muy alto.

Indicadores

Nivel de ambiente laboral

Tabla 19

¿Tiene que trabajar muy rápido?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	81	81	38%	38%
Muchas veces	122	203	57%	94%
Algunas veces	12	215	6%	100%
Muy pocas veces	0	215	0%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

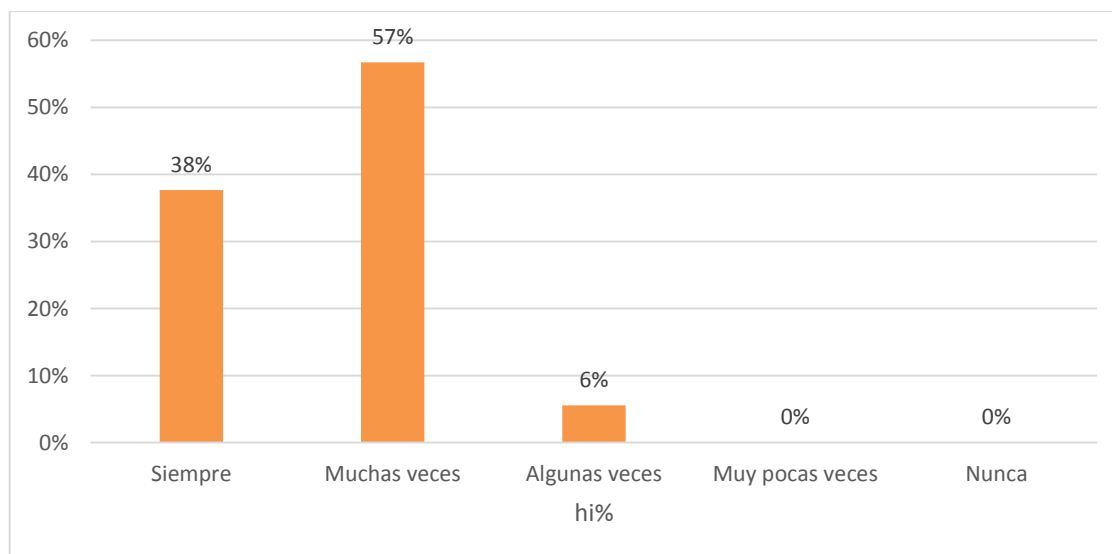


Figura 19: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 15)

Fuente: Tabla 19

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que casi la totalidad de los trabajadores, es decir, el 38% y 57%, manifestaron que siempre o muchas veces respectivamente, tienen que trabajar muy rápido para llevar a las metas establecidas.
- Por otro lado, apenas el 6%, afirma que solo algunas veces se trabaja de tal manera.

Tabla 20

¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	75	75	35%	35%
Algunas veces	110	185	51%	86%
Muy pocas veces	29	214	13%	100%
Nunca	1	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

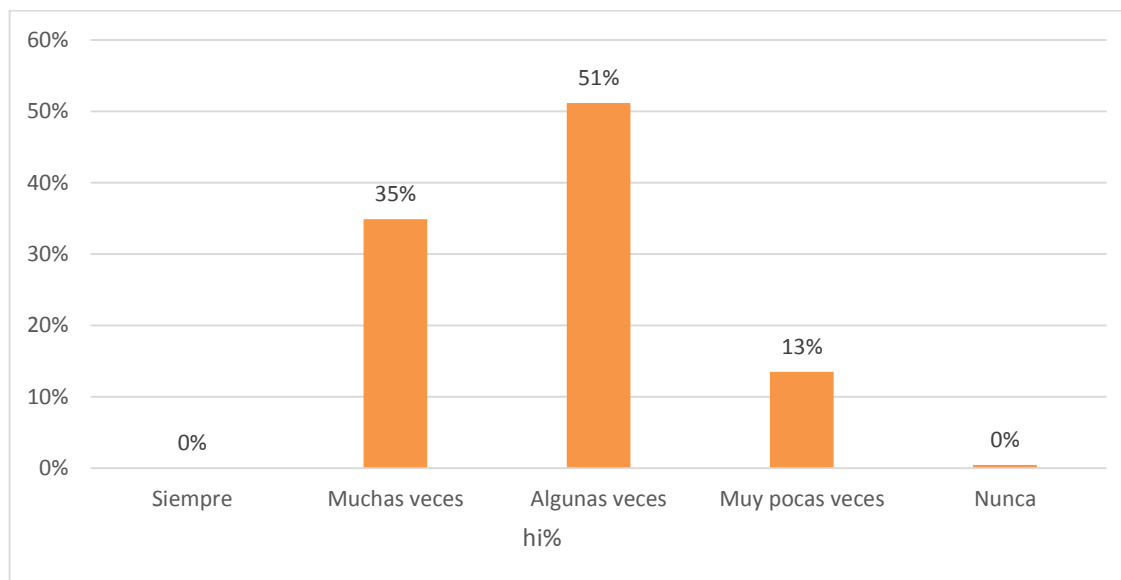


Figura 20: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 16)

Fuente: Tabla 20

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 51% de los trabajadores, manifiestan que algunas veces su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez.

- Así también, el 35% de los trabajadores, afirman que muchas veces sucede se encuentran sometidos a dicho procedimiento laboral.

Tabla 21

¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	158	158	73%	73%
Muy pocas veces	41	199	19%	93%
Nunca	16	215	7%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

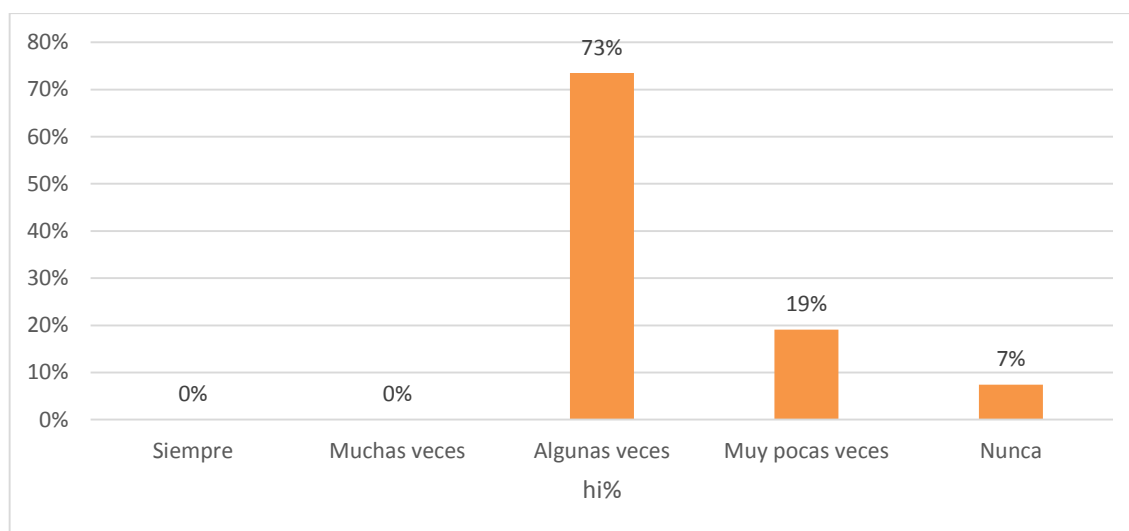


Figura 21: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 17)

Fuente: Tabla 21

Descripción de datos

- En la Tabla y Figura, se observa que casi la mayoría de los trabajadores, es decir, el 73% que equivale a 158 trabajadores, manifiestan que algunas veces su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos.
- Apenas el 7% de trabajadores, afirman que nunca sucede tal hecho.

Tabla 22

¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	94	94	44%	44%
Algunas veces	99	193	46%	90%
Muy pocas veces	21	214	10%	100%
Nunca	1	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

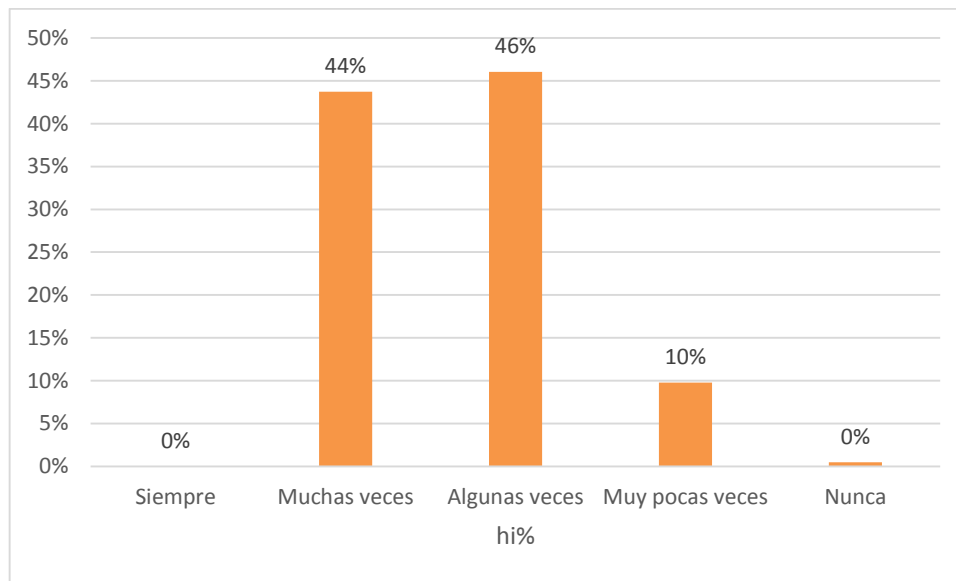


Figura 22: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 18)

Fuente: Tabla 22

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 44% y 46% de los trabajadores, manifestaron que muchas veces y algunas veces, su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.
- Solo un 10% de los trabajadores manifiestan lo contrario.

Tabla 23

¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?

OPCIONES	f	Fi	hi%	Hh%
Siempre	45	45	21%	21%
Muchas veces	89	134	41%	62%
Algunas veces	30	164	14%	76%
Muy pocas veces	12	176	6%	82%
Nunca	39	215	18%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

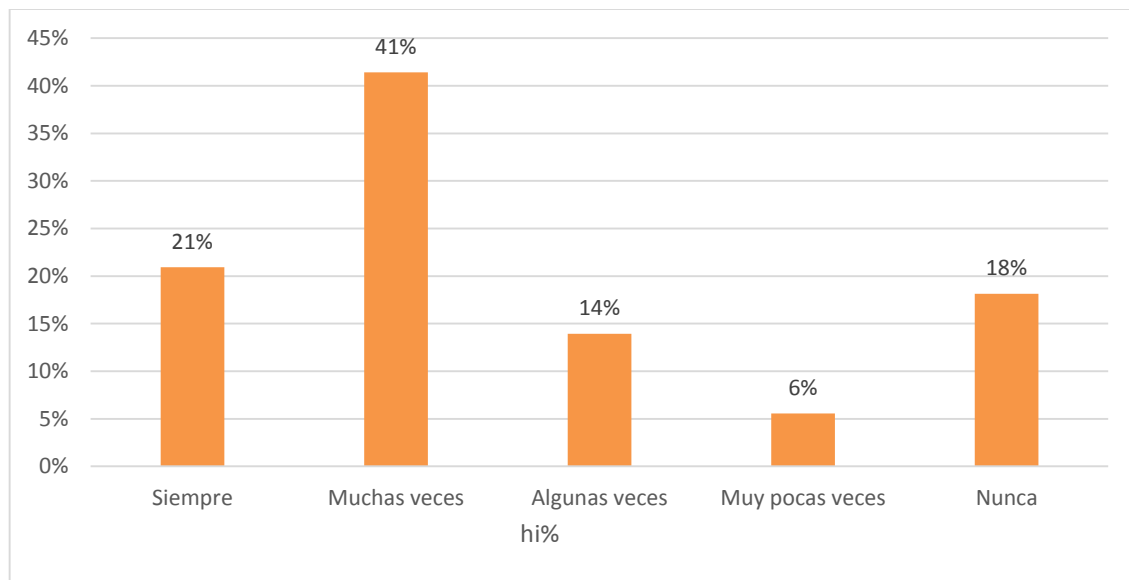


Figura 23: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 19)

Fuente: Tabla 23

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figuras, se observa que el 21% y 41% de los trabajadores, manifiestan que siempre y muchas veces, estos aprenden cosas nuevas en sus labores diarias.
- Apenas solo un 6% afirman lo contrario.

Tabla 24

¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	45	45	21%	21%
Muchas veces	89	134	41%	62%
Algunas veces	30	164	14%	76%
Muy pocas veces	12	176	6%	82%
Nunca	39	215	18%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

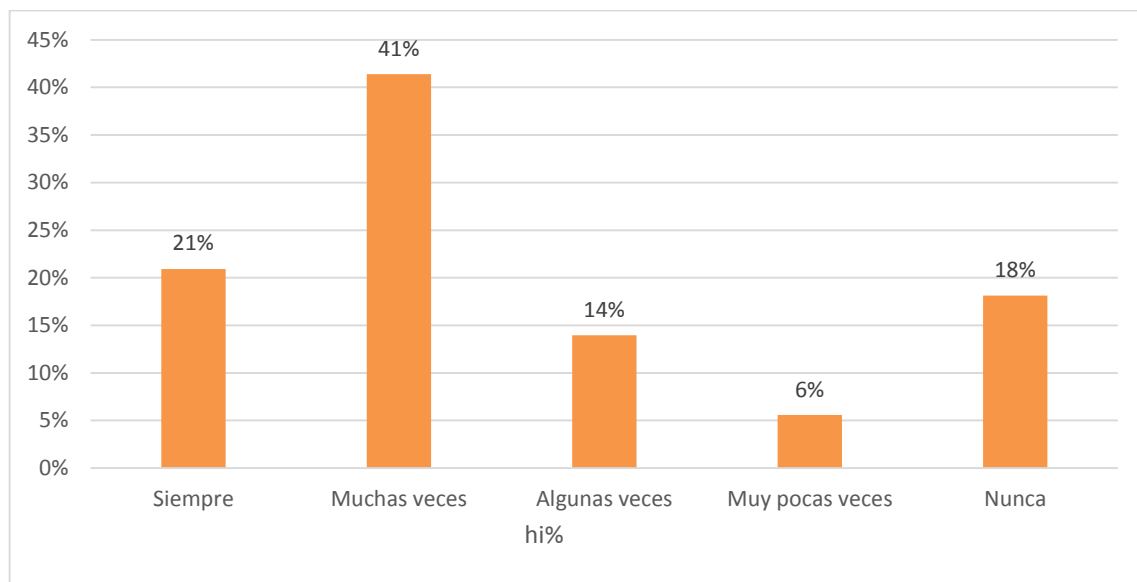


Figura 24: Percepción sobre ambiente laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 20)

Fuente: Tabla 24

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, el 41% de los trabajadores, manifiestan que en sus jornadas pueden influir sobre la cantidad de trabajo que le dan.
- Mientras tanto, solo 6%, manifiestas que muy pocas veces son influyentes en la cantidad de trabajo que le dan.

Nivel de capacitación laboral

Tabla 25

¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	12	12	6%	6%
Muchas veces	15	27	7%	13%
Algunas veces	142	169	66%	79%
Muy pocas veces	34	203	16%	94%
Nunca	12	215	6%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

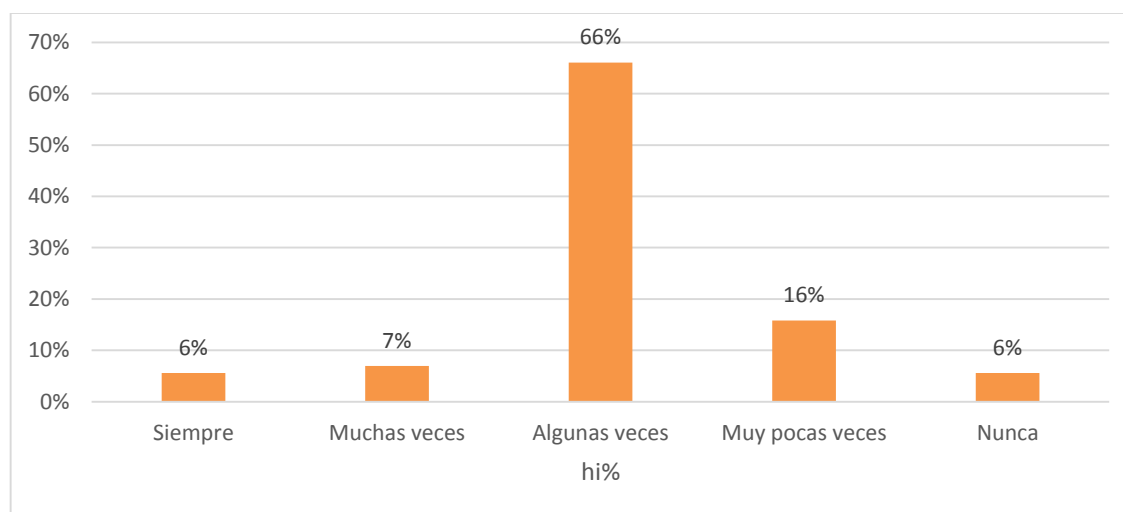


Figura 25: Percepción sobre capacitación laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 21)

Fuente: Tabla 25

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 66% que equivale a 142 trabajadores, manifiestan que algunas veces reciben ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo.
- Mientras tanto, solo un 6% afirma que nunca reciben ayuda en sus trabajos, por parte de sus jefes inmediatos o superiores.

Tabla 26

¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	39	39	18%	18%
Muchas veces	61	100	28%	47%
Algunas veces	98	198	46%	92%
Muy pocas veces	14	212	7%	99%
Nunca	3	215	1%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

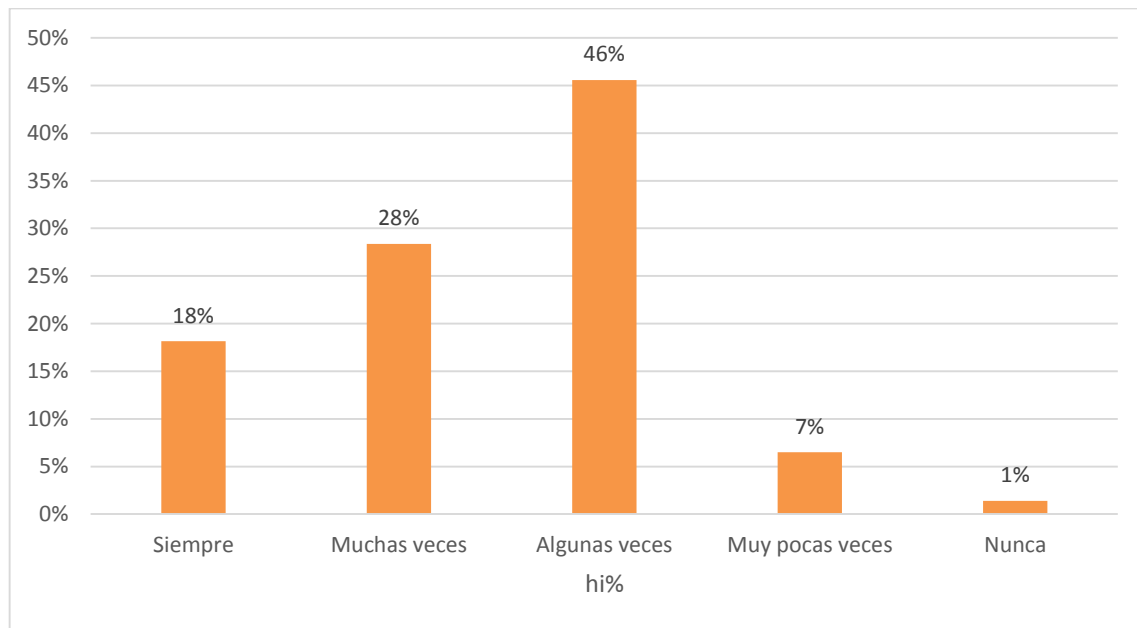


Figura 26: Percepción sobre capacitación laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 22)

Fuente: Tabla 26

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 28% y 46% de los trabajadores, afirman que muchas veces o algunas veces, reciben ayuda de sus compañeros para poder desarrollar sus tareas diarias.
- Mientras tanto, solo el 1% afirman que nunca reciben ayuda por parte de sus compañeros en sus tareas.

Tabla 27

¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	121	121	56%	56%
Muchas veces	89	210	41%	98%
Algunas veces	5	215	2%	100%
Muy pocas veces	0	215	0%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

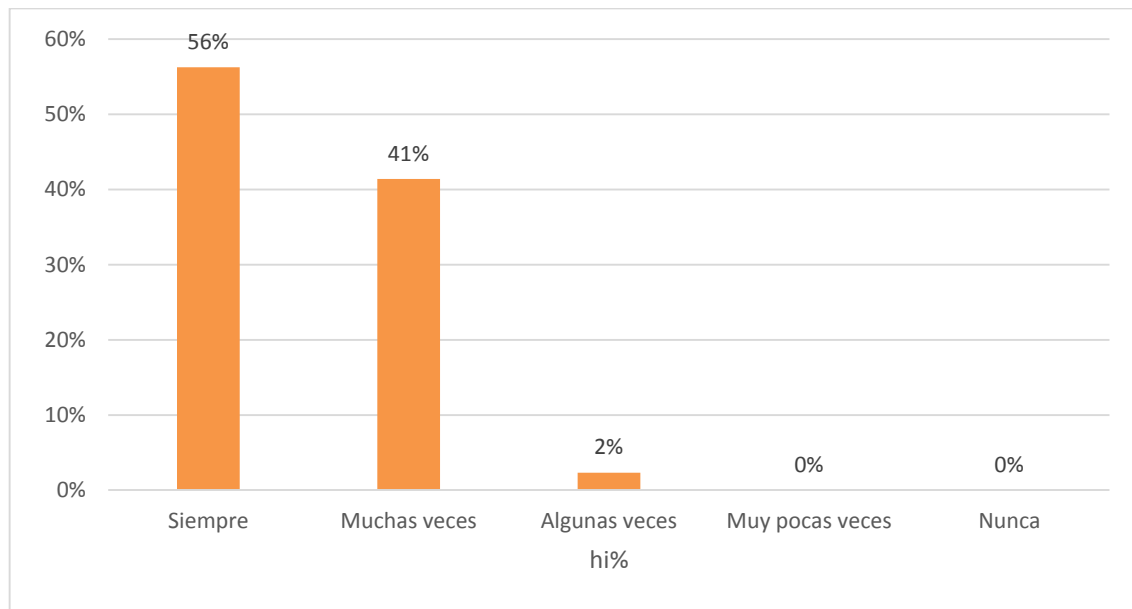


Figura 27: Percepción sobre capacitación laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 23)

Fuente: Tabla 27

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 56% y 41%, manifestaron que siempre y muchas veces respectivamente, sus salarios son justos con respecto a su rendimiento laboral.
- Ningún trabajador manifestó que nunca es justo sus salarios.

Tabla 28

¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	4	4	2%	2%
Muchas veces	31	35	14%	16%
Algunas veces	141	176	66%	82%
Muy pocas veces	29	205	13%	95%
Nunca	10	215	5%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

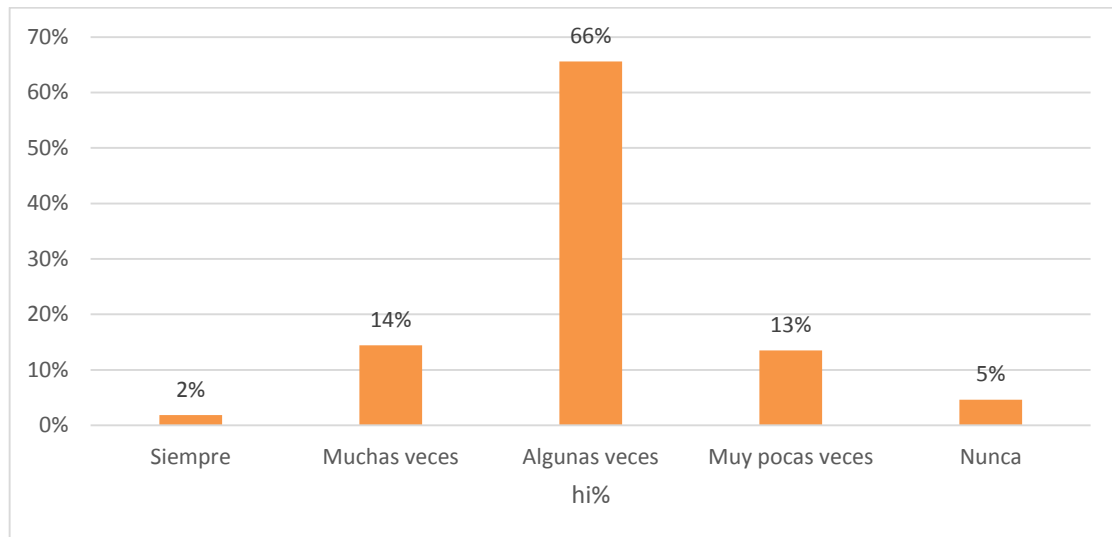


Figura 28: Percepción sobre capacitación laboral en la empresa SIDERPERU (Ítem 24)

Fuente: Tabla 28

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que más de la mitad, es decir, el 66% de los trabajadores, manifestaron que ante el caso de quedarse desempleado, se tenga temor o preocupación en lo difícil que será encontrar un trabajo, ello basado por aspectos de la edad o de salud.
- Apenas solo el 5% afirma que nunca tienen tal preocupación.

3.5. Nivel de condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, Chimbote.

El nivel de las condiciones de salud se desglosará mediante sus indicadores, sin embargo, previo a ello, se presenta el nivel de la variable:

Tabla 29

Frecuencias de los niveles de las condiciones de salud

Niveles	fi	FI	h%	H%
Muy alto	7	7	3%	3%
Alto	12	19	6%	9%
Regular	45	64	21%	30%
Bajo	57	121	27%	56%
Muy Bajo	94	21	44%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

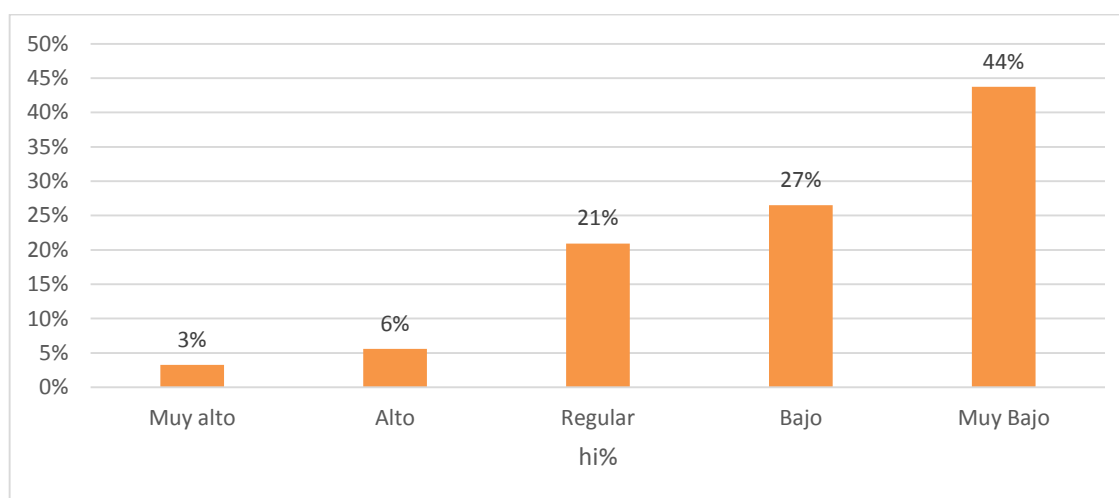


Figura 29: Niveles de condiciones psicosociales en la empresa SIDERPERU

Fuente: Tabla 29

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que las condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel muy bajo, ello manifestado por el 44% de los trabajadores.
- Mientras tanto, solo un 3% afirma que se encuentra en un nivel muy alto.

Indicadores

Nivel de acceso a servicios de salud

Tabla 30

¿Se tiene constancia que su centro laboral brinda primeros auxilios en caso de emergencias?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	12	12	6%	6%
Algunas veces	101	113	47%	53%
Muy pocas veces	89	202	41%	94%
Nunca	13	215	6%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

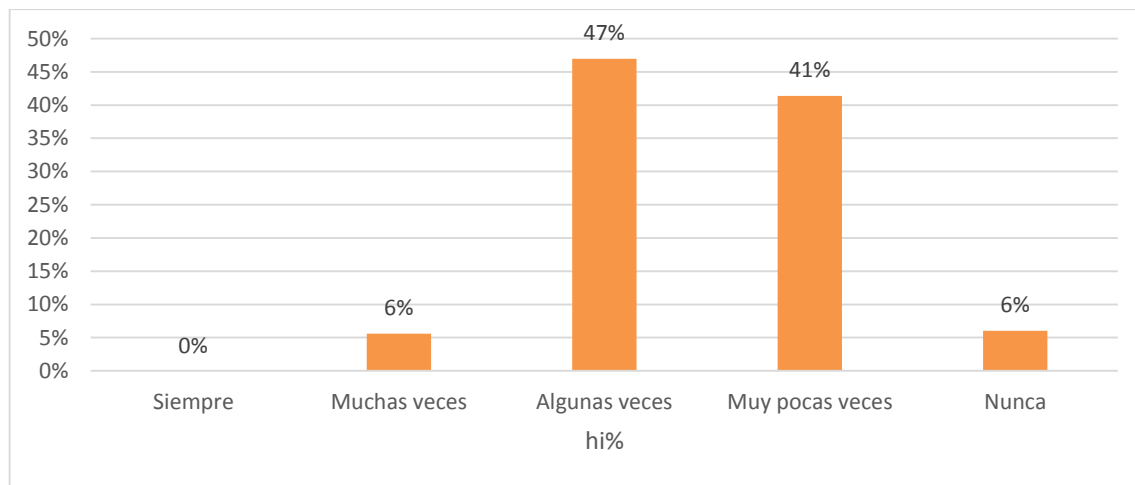


Figura 30: Percepción sobre acceso de servicios de salud en la empresa SIDERPERU (Ítem 25)

Fuente: Tabla 30

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 47% y 41% de los trabajadores, manifiestan que algunas veces y muy pocas veces respectivamente, se tiene constancia de que su centro laboral brinda primeros auxilios en caso de emergencias.
- Mientras tanto, solo un 6% afirma que muchas veces se brindan primeros auxilios en el centro laboral en casos de emergencias.

Tabla 31

¿Tiene acceso a un seguro en caso de accidentes por parte de su centro laboral?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	75	75	35%	35%
Algunas veces	110	185	51%	86%
Muy pocas veces	29	214	13%	100%
Nunca	1	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

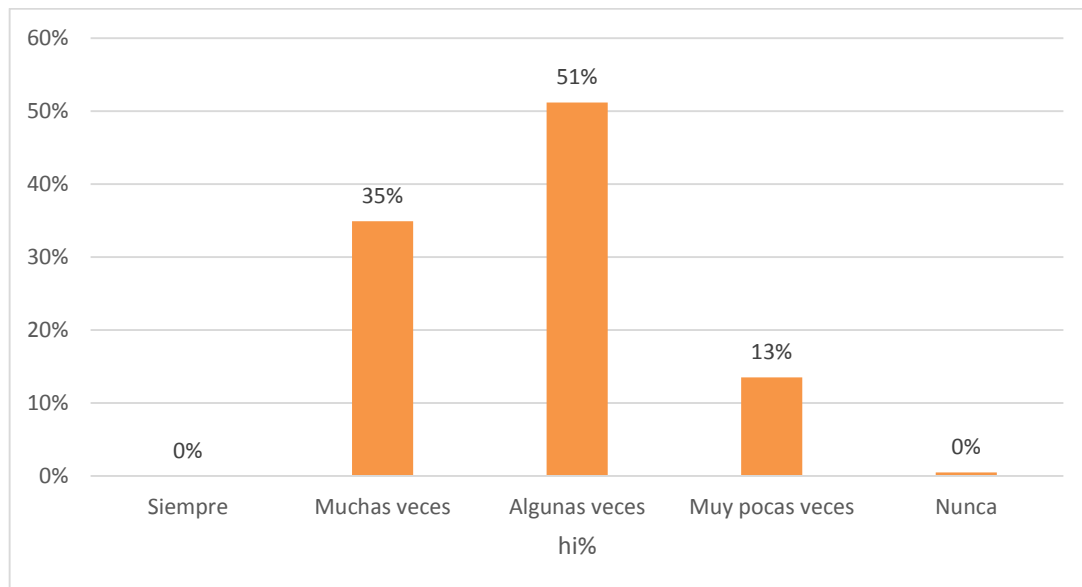


Figura 31: Percepción sobre acceso de servicios de salud en la empresa SIDERPERU (Ítem 26)

Fuente: Tabla 31

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 51% de los trabajadores, manifiestan que algunas veces se tiene acceso a un seguro en caso de accidentes por parte de su centro laboral.
- Mientras tanto, solo un 13% afirma que muy pocas veces se tiene acceso a dicho seguro.

Tabla 32

¿Constantemente se siente bajo presión en todas sus actividades?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	85	85	40%	40%
Algunas veces	118	203	55%	94%
Muy pocas veces	12	215	6%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

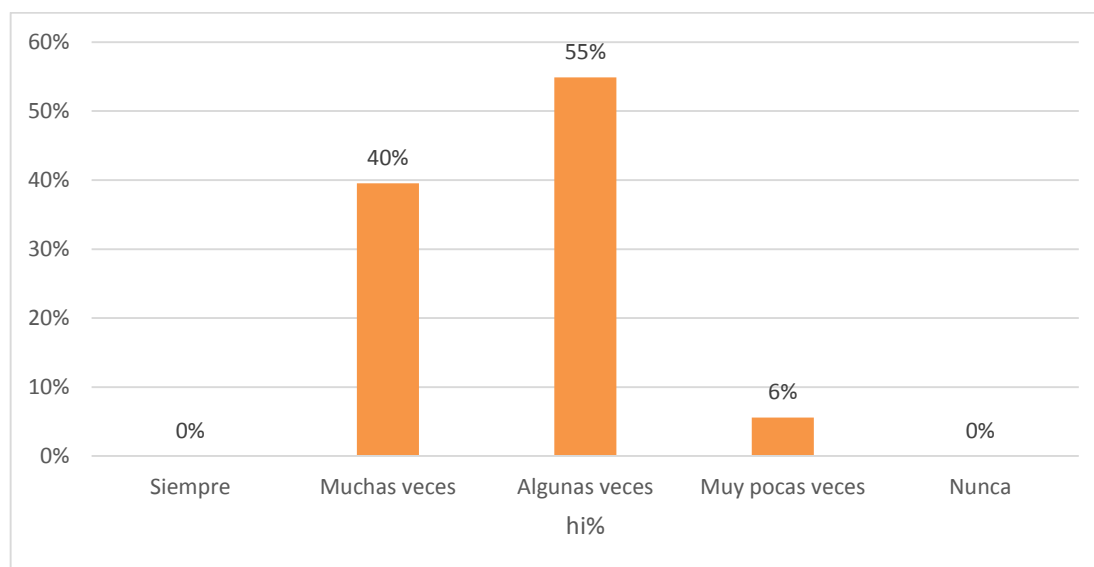


Figura 32: Percepción sobre acceso de servicios de salud en la empresa SIDERPERU (Ítem 27)

Fuente: Tabla 32

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 55% de los trabajadores, manifestaron que algunas veces, se sienten bajo presión en todas sus actividades.
- Mientras tanto, el 40% afirma que muchas veces se sienten en tal situación.

Tabla 33

¿Su centro laboral le exige que asista a las revisiones médicas mensuales?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	99	99	46%	46%
Muy pocas veces	89	188	41%	87%
Nunca	27	215	13%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

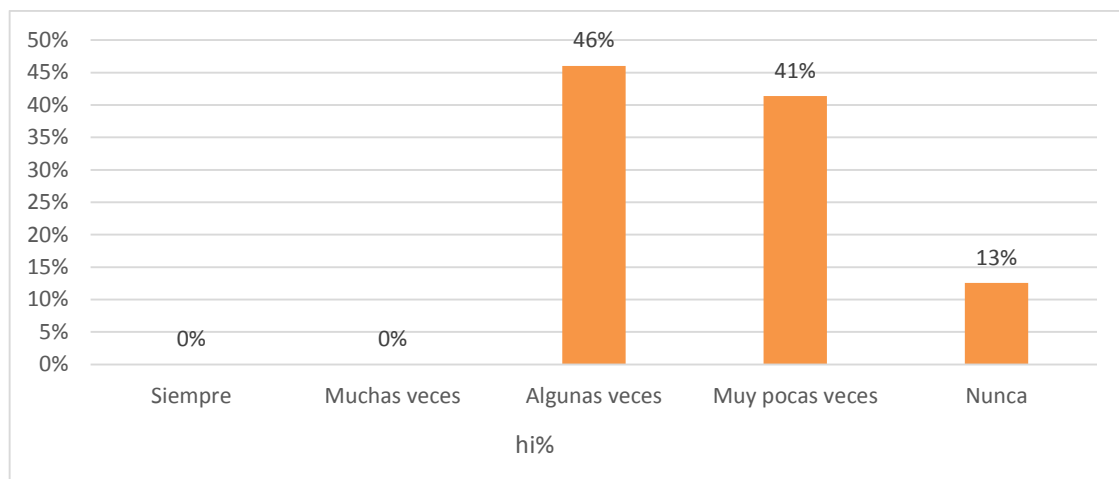


Figura 33: Percepción sobre acceso de servicios de salud en la empresa SIDERPERU (Ítem 28)

Fuente: Tabla 33

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 46% de los trabajadores, manifestaron que algunas veces su centro laboral le exige que asista a las revisiones médicas mensuales.
- Mientras tanto, un considerable grupo conformado por el 41%, manifiestan que muy pocas veces se dan las revisiones médicas

Nivel de prevenciones de enfermedades y accidentes

Tabla 34

¿Se brindan charlas de prevención de enfermedades y accidentes por parte de especialistas de salud en su centro laboral?

OPCIONES	fi	Fi	hi%	Hi%
Siempre	0	0	0%	0%
Muchas veces	0	0	0%	0%
Algunas veces	187	187	87%	87%
Muy pocas veces	28	215	13%	100%
Nunca	0	215	0%	100%
Total	215		100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIDERPERU

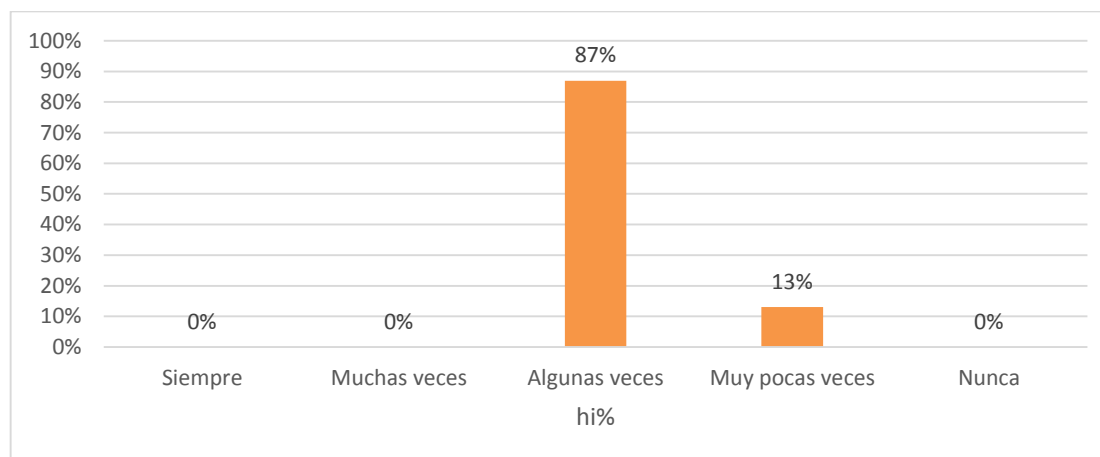


Figura 34: Percepción sobre acceso de servicios de salud en la empresa SIDERPERU (Ítem 29)

Fuente: Tabla 34

Descripción de resultados

- En la Tabla y Figura, se observa que el 87%, es decir, casi la totalidad de los trabajadores, manifestaron que algunas veces, Se brindan charlas de prevención de enfermedades y accidentes por parte de especialistas de salud en su centro laboral

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS	RESULTADO
<p>Hi: Es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018.</p> <p>H0: No es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018</p>	<p>- Respecto a las condiciones suscitadas en la empresa SIDER PERU, las mismas se encuentran en su mayoría en un nivel bajo; respecto a los ítems, los trabajos tienen la percepción que la empresa son es justa con ellos en temas de trabajos físicos, puesto que se considera que su seguridad no es tomada como un aspecto importante.</p> <p>- En cuanto al contraste de la hipótesis, se establece que, de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores respecto a las condiciones físicas y psicosociales (aspecto más importante), se evidencia incomodidades por parte estos, puesto que la mayoría (+50%) se encuentra de acuerdo y muy de acuerdo que no existen normas que velen por tales condiciones de seguridad, con lo cual se hace manifiesto que no es eficiente la aplicación de las normas que velan por la seguridad física y psicológica de los trabajadores; en conclusión se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.</p>

La hipótesis H_1 : Es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018, mientras que la hipótesis H_0 : No es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018, se acepta la hipótesis H , ello teniendo como sustento que los niveles de las condiciones en las cuales laboran los trabajadores, se encuentran en un nivel bajo, por tanto, la aplicación del reglamento de salud y seguridad, no es eficiente.

III. DISCUSIÓN

El presente informe busca determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, para tal fin se han desarrollado investigaciones, procesado información y obtenido resultados que hacen cumplir los objetivos planteados:

Respecto al objetivo de determinar el nivel de condiciones de seguridad, según los resultados obtenidos, los cuales arrojaron que el nivel de las condiciones de seguridad de la empresa SIDERPERU, se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, es decir, 81 de estos, mientras tanto, apenas el 4%, es decir, 8 trabajadores, afirman que se encuentran en un nivel muy alto. Por último, existe un considerable grupo conformado por el 31% de los trabajadores, quienes manifiestan que el nivel de las condiciones de seguridad, se encuentran en un nivel muy bajo; es de necesidad citar lo concluido por según Vásquez (2014), quien manifiesta que se evidencia diferentes casos de indemnizaciones por daños y perjuicios sobre las empresas del rubro minero, ello respaldado por antecedentes o expedientes sobre los mencionados casos, donde se pudo constatar que las indemnizaciones concedidas, no logran satisfacer los intereses o lo demandado por los trabajadores, tal es así entonces que, para sustentar lo manifestado, es de necesidad citar a Vásquez (2014), quien manifiesta que el derecho a la integridad personal es la pauta principal en la presente investigación, por determinar que tanto se vela por la salvaguarda de la seguridad y la salud de los trabajadores. Al respecto del rubro laboral objeto de estudio, es decir las empresas del rubro industrial, por tratarse de actividades de alto riesgo para los trabajadores, los mismos tienen la obligación de exigir el seguro laboral a sus empleadores o de lo contrario contratarlo, con la finalidad que le brinde protección en sus actividades.

Respecto a lo manifestado, se afirma la importancia de las condiciones de seguridad, más aun en el sector objeto de estudio, puesto que se trata de un sector donde constantemente los trabajadores se encuentran en contacto directo con maquinarias o ambientes que con cualquier descuido o negligencia, puede acarrear serios daños a la integridad física del trabajador.

Por tanto, y respecto a la percepción de los trabajadores, es evidenciable que la empresa objeto de estudio, reste cuidado a puntos establecidos en el reglamento de salud y seguridad en el trabajo, poniendo como ejemplo, los trabajadores afirman mayoritariamente que les hacen trabajar expuestos a la luz solar sin ninguna protección frente a la radiación de la misma, así también, no existe un norma que se establezca una distancia prudente entre una maquinaria y el trabajador.

Respecto a determinar el nivel de condiciones higiénicas, donde se distingue en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, por otro lado, existe un considerable grupo conformado por el 31%, que equivale a 16 trabajadores, califican a la mencionada condición, en un nivel muy bajo, los mencionados resultados se asemejan a lo concluido por Martínez (2015), quien en su investigación, se evidenció que no existe eficacia en los elementos del sistema, permitiendo así la exposición a accidentes laborales, aspectos que tienen incidencia en la incorrecta aplicación del mencionado reglamento laboral en las empresas del medio Cubano. Para dar una mejor explicación sobre el resultado arribado, se hace manifiesto que en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 hace mención a la salud como elemento importante del derecho a la vida; la misma fue reconocida como un derecho humano, establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 11.1), mismo que describe al derecho a la salud como el derecho de toda persona a tener acceso a un alto nivel de calidad de vida tanto para sí mismo, como para su familia, contemplando la alimentación, vivienda y vestido, teniendo una mejora continua de estos.

En tal sentido, los trabajadores tienen el derecho a laborar en un ambiente que les asegure una buena calidad de salud en sus actividades diarias, así también, respecto a las condiciones de higiene, la misma abarca la inocuidad de los implementos, herramientas, ambientes y maquinarias, que son de responsabilidad de la empresa, aunque, si bien es cierto, se debe implantar una cultura de responsabilidad de una buena salud, a los trabajadores.

En aspectos de reglamento, y en base a lo obtenido, es evidenciable ante lo manifestado, la clara falta de monitoreos por parte de instituciones que velen por la salud de los trabajadores, así también se fiscalice las normas y políticas establecidas en este sentido.

Para el objetivo de determinar el nivel de condiciones ergonómicas, se puede apreciar que se encontró en un nivel muy bajo, manifestado por el 48% de los trabajadores, por tanto, al igual que el antecedente, se visiona el aumento de la problemática respecto a esta condición, mientras tanto, solo el 1% afirma que se encuentra en un nivel alto, para validar los resultados, se cita a Neyra (2015), quien llega a la conclusión que los valores en los índices de seguridad para H&C TRANSPORTES S.R.L. se encuentran debajo del límite programado, mostrando la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, por tanto, al igual que el antecedente, se visiona el aumento de la problemática respecto a esta condición, en tal sentido, se postula lo siguiente, respecto al derecho al pleno y cómodo desarrollo de las actividades laboral, este derecho constituye una de los puntos más importantes en la investigación, dado que en términos generales se hace manifiesto que todo trabajador sin excepción alguna tiene el derecho a que tanto El Estado como el o los empleadores, le aseguren un adecuado ambiente de trabajo, donde se pueda garantizar el cómodo desarrollo de sus actividades laborales, sin que se perjudique por accidentes o enfermedades, hecho que se encuentra establecido en el Art. IX de la Ley Laboral.

Ello es explicable en que una jornada laboral con las horas mencionada líneas atrás, se hace manifiesto que la alta intensidad de ruidos durante un tiempo muy prolongado, causa que se desplace el umbral auditivo.

Respecto al mencionado derecho, se establece entonces que es deber del empleador garantizar las condiciones necesarias para que el empleado pueda desarrollar cómodamente sus actividades laborales, complementado por constantes cambios que mejoren el clima laboral.

En tal sentido, se hace manifiesto que frente a lo que descubre el derecho mencionado, tanto el estado como el empleador, sin realizar excepciones, tienen el deber de asegurar un ambiente o clima adecuado al trabajo, en ese sentido, frente a lo que manifiestan los trabajadores, si bien es cierto pueden desarrollar sus actividades, en repetidas ocasiones, el ambiente que se crea, no es el propicio para lograr un buen desempeño laboral.

Así también para el caso del objetivo sobre el nivel de condiciones psicosociales, los resultados arrojaron una tendencia negativa, puesto que se observó que las condiciones psicosociales se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 4% de los trabajadores, califican dichas condiciones en un nivel muy alto; dichos resultados, se encuentran validados por lo concluido por Calderón (2015), quien manifiesta que la incidencia de este proceso respecto al reglamento de la seguridad y salud en el trabajo, presenta una tendencia negativa frente a la protección de los trabajadores, dado que la responsabilidad y obligación de la empresa o empleador, quien es el principal beneficiado con la prestación de servicio del trabajador, no es observable; en tal sentido, Osorio (1983), manifiesta respecto al trabajo que el mismo constituye el medio para velar de forma digna las necesidades de vida de las personas, por lo tanto, es indispensable que toda persona tenga derecho a trabajar; sin embargo lo detallado en la actualidad no es solo más que una mención teórica, dado que es evidenciado que se carece de exigibilidad jurídica; ante ello es de obligación del Estado que todas las personas tengan este derecho, aunque en el escenario laboral actual no se dan estos lineamientos, es decir el estado no cumple su papel en este ámbito.

Analizando a profundidad lo descrito líneas atrás, y trayendo lo manifestado por los trabajadores en un tono personal, se evidencia claros ataques psicosociales a los trabajadores que se muestran en desacuerdo con algunas decisiones por parte de la empresa, que claramente violan o pasan por encima de sus derechos.

Por tanto, respecto al postulado teórico (Osorio), el empleador no debe vulnerar ningún lineamiento que establecen la protección al trabajador, en este sentido y ligado al contexto

objeto de estudio, la empresa debe incluir en su toma de decisiones a los trabajadores como principal motor de desarrollo.

Por último, respecto al objetivo sobre el nivel de condiciones de salud, se encuentra que las condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel muy bajo, ello manifestado por el 44% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 3% afirma que se encuentra en un nivel muy alto, dichos resultados son justificados por lo concluido por Del Campo (2014), quien manifiesta que el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es directamente proporcional a la dignidad de los trabajadores o en general de las personas, se encuentra que el derecho a la vida está correlacionado con el derecho a la salud, mismo que puede ser exigible por todas las personas o trabajadores. Así también La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), revela la lista de enfermedades profesionales o laborales más comunes y sus respectivas causas que la producen; dicha enfermedades es la Hipoacusia Ocupacional, la misma es causada por estar sometido durante 8 horas a niveles de ruidos mayores o iguales a 85 dB (A) ponderados, por lo tanto es asociado a la pérdida permanente de la audición. (Goelzer & Sehrndt, 2001).

Ante lo manifestado, se afirma que el derecho a la integridad personal, es un derecho o bien vital en la vida del ser humano cuando se trata en este caso de las actividades laborales, mediante el cual se establece el respeto a la vida y el buen desarrollo de la misma; haciéndose manifiesto entonces, el derecho de toda persona a salvaguardar su integridad físico, psicológica y moral.

Respecto al contexto estudiado, se hace manifiesto que la aplicación del reglamento de seguridad y salud, no es eficiente en ciertas condiciones de seguridad, estas son las físicas y psicológicas, por tanto, frente a los resultados obtenidos es de vital importancia aplicar medidas que mejoren las mencionadas condiciones, dado que para el sector objeto de estudio, tanto las condiciones de seguridad físicas y psicológicas son las más importantes.

IV. CONCLUSIONES

- Respecto al nivel de las condiciones de seguridad de la empresa SIDERPERU (Tabla 1), se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, es decir, 81 de estos, mientras tanto, apenas el 4%, es decir, 8 trabajadores, afirman que se encuentran en un nivel muy alto. Por último, existe un considerable grupo conformado por el 31% de los trabajadores, quienes manifiestan que el nivel de las condiciones de seguridad, se encuentran en un nivel muy bajo.
- Respecto al nivel de las condiciones higiénicas en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, por otro lado, existe un considerable grupo conformado por el 31%, que equivale a 16 trabajadores, califican a la mencionada condición, en un nivel muy bajo.
- Respecto a las condiciones ergonómicas, se encontró en un nivel muy bajo, manifestado por el 48% de los trabajadores, por tanto, al igual que el antecedente, se vislumbra el aumento de la problemática respecto a esta condición, mientras tanto, solo el 1% afirma que se encuentra en un nivel alto.
- Respecto al nivel de condiciones psicosociales, los resultados arrojaron una tendencia negativa, puesto que se observó que las condiciones psicosociales se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 4% de los trabajadores, califican dichas condiciones en un nivel muy alto.
- En cuanto al nivel de condiciones de salud, se encuentra en un nivel muy bajo, ello manifestado por el 44% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 3% afirma que se encuentra en un nivel muy alto.

V. RECOMENDACIONES

- A los investigadores, deben realizar investigaciones de tipo experimental, en tal sentido, se puedan recolectar datos más reales del contexto estudiado, por tanto, se podrán desarrollar propuestas de mejora, en la que puedan salir beneficiados tanto la empresa como el trabajador, ello mediante la búsqueda de la correcta aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo.
- La empresa debe contratar y conformar un área especializada en la aplicación de reglamentos y normas laborales, de tal modo que los mismos se encargarán de auditar el nivel de seguridad de los trabajadores en todas sus condiciones, ello mediante monitoreos programados a fin de determinar constantemente la efectividad de la aplicación de las normas.
- Para la empresa, en el caso implemente medidas de solución, puede utilizar los datos conseguidos en la presente investigación, de tal forma, que la propuesta se pueda adaptar a los resultados obtenidos, ello en base a sus normas y políticas laborales.
- Los especialistas contratados por la empresa, deben establecer periodos en donde se hagan evaluaciones de los niveles de las condiciones laborales en donde se desenvuelven los trabajadores, de tal forma, que se puedan aplicar medidas de contingencia para evitar riesgos.

VI. REFERENCIAS

- Bernales, E. (2012). *La Constitución de 1993*. Lima: Moreno S.A.
- Calderón, A. (2015). *La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2015). *Un Descripción de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano*. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Chanamé, O. (2008). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Juristas Editores.
- Códova, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Tesis de grado. Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Del Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su Descripción en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- ESSALUD. (2016). *Enfermedades ocupacionales e higiene ocupacional*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:o7uyZ224qj4J:www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/MAYO_2016_Enfermedades_Ocupacionales_e_Higiene_Ocupacional.pdf+%cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Ferrel, P., & Guillen, A. (2017). *Uso de los equipos de protección personal en la salud ocupacional de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Mariano Melgar - Arequipa - 2017*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Gestión. (2017). *Laboral: Un promedio de 55 accidentes al día se registra en una jornada de trabajo*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/laboral-promedio-55-accidentes-dia-registra-jornada-134154>
- Goelzer, H., & Sehrndt, G. (2001). *Occupational exposure to noise: evaluation, prevention and control. World Health Organization by the Federal Institute for Occupational Safety and Health*. Dortmund: Alemania.
- Ministerio de Salud. (2011). *Protocolo de exposición ocupacional a ruido*. Santiago.
- Monroy, J. (1994). *Informativo Jurídico*. La Libertad.
- Muñoz, M. (2014). *El "goce del grado máximo de salud" como derecho fundamental*. Recuperado de <https://consejonutricion.wordpress.com/2014/02/25/el-goce-del-grado-maximo-de-salud-como-derecho-fundamental/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades profesionales*. Ginebra.

- Ortecho, V. (2008). *Procesos Constitucionales y su Jurisdicción*. Rodhas SAC.
- Osorio, M. (1983). *Diccionario de Ciencias Jurídicas , Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasa.
- Vasquez, E. (2014). *Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en la Libertad, en el contexto de la ley NRO. 29783 y su reglamento*. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Velásquez, M. (2013). *Descripción de la influencia de los accidentes por quemaduras y mutilaciones en el autoestima de los niños y las niñas del sexto de educación básica de la red educativa Pacto, parroquia Pacto, provincia de Pichincha, en el periodo educativo 2011- 2012*. Tesis de grado. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Villasante, J. (2009). *Los Recursos Procesales Laborales*. Gaceta Jurídica.

ANEXOS

1.A. Instrumento

ANEXO N° 01 – INSTRUMENTO

Se le solicita completar este cuestionario y escala de actitudes con letra clara y legible. Cabe señalar que está totalmente garantizado la confidencialidad de los datos obtenidos, donde:

Siempre = 1

Muchas veces = 2

Algunas veces = 3

Muy pocas veces = 4

Nunca = 5

EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD						
CONDICIONES DE SEGURIDAD		Siempre 1	Muchas veces 2	Algunas veces 3	Muy pocas veces 4	Nunca 5
Nivel de infraestructura laboral						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
1	¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					
2	¿Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?					
Nivel de las condiciones de las herramientas de trabajo						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
3	¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?					
CONDICIONES HIGIÉNICAS						
Nivel exposición a sustancias químicas						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
4	¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?					
5	¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?					

6	¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?					
7	¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?					
8	¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?					
Nivel de manejo sustancias peligrosas						
9	¿Se les capacita en la utilización de sustancias peligrosas?					
10	¿Se instauran normas o procedimientos para el procesamiento de sustancias peligrosas?					
CONDICIONES ERGONÓMICAS						
Nivel de carga laboral						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
11	¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?					
12	¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					
13	¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos?					
Nivel de asignación laboral						
14	¿Se tiene en cuenta el estado físico para atender laborales que necesitan mayor rendimiento físico?					
CONDICIONES PSICOSOCIALES						
Nivel de ambiente laboral						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
15	Tiene que trabajar muy rápido?					
16	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?					
17	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?					
18	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?					
19	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?					
20	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?					
Nivel de capacitación laboral						
En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia						
21	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?					
22	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?					
23	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?					
24	¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado?					

CONDICIONES DE SALUD						
Nivel de acceso a servicios de salud						
25	¿Se tiene constancia que su centro laboral brinda primeros auxilios en caso de emergencias?					
26	¿Tiene acceso a un seguro en caso de accidentes por parte de su centro laboral?					
27	¿Constantemente se siente bajo presión en todas sus actividades?					
28	¿Su centro laboral le exige que asista a las revisiones médicas mensuales?					
Nivel de prevenciones de enfermedades y accidentes						
29	¿Se brindan charlas de prevención de enfermedades y accidentes por parte de especialistas de salud en su centro laboral?					

BAREMOS:

Rango	Niveles
1 – 5	Muy Bajo
6 – 10	Bajo
11 – 15	Regular
16 – 20	Alto
21 – 25	Muy alto

1.B. Validación de instrumento

ANEXO N° 02 – VALIDACION DE INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Malagris Cristina Jurado Gutierrez, titular del DNI. N° 43975149, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Asesora Tesis Pre Grado y Post Grado, Psicóloga, Adm. UCV., en la Institución Consultorio Independiente, Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems		X	X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 10 días del mes de Setiembre del 2018


M. Cristina Jurado Gutierrez
PSICOLOGA
C.P.S. 19282

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

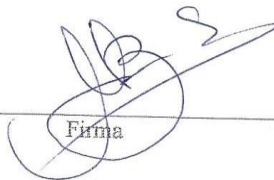
Yo, María Eugenia Zavallos Loyaga, titular
 del DNI. N° 18190178, de profesión
Alojada, ejerciendo
 actualmente como Docente, en la
 Institución Universidad César Vallejo - filial Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 18 días del mes de setiembre del 2018



 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

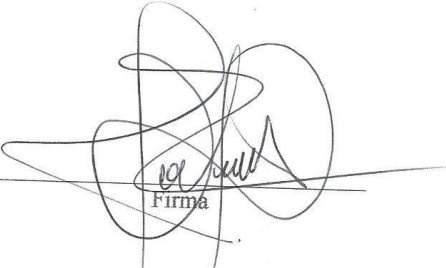
Yo, NATIVIDAD Teodoro Mendros, titular del DNI. N° 18905023, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Jefe de Consultorio Jurídico, en la Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Jirón - Dpto. Perú

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 06 días del mes de Setiembre del 2018


Firma

1.C. Confiabilidad del instrumento

ANEXO N° 03 – CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD

Confiabilidad por Alpha de Cronbach

Fórmula

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S^2_i}{S_t^2} \right]$$

Donde

K: es el número de preguntas o ítems

S²_i: varianza del ítem

S²_t: la varianza de los valores totales observados

K	11
∑Vi	6,1
Vt	23,6

SECCION 1	1,10
SECCION 2	0,74
ABSOLUTO	0,74

Alpha de Cronbach	0,8
-------------------	-----

1.D. Enfermedades comunes en el sector industrial

ANEXO N° 04– EFERMEDADES COMUNES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

Enfermedad	Síntomas	Causa
<p>Dermatitis:</p> <p>Es una enfermedad crónica de la piel. La Palabra “dermatitis” significa hinchazón de la piel. “Atópica” se refiere a una tendencia a desarrollar condiciones alérgicas de la piel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Piel reseca y comezón - Erupciones en el cutis y en la piel detrás de las rodillas, en las manos y los pies y en el área interior de los codos 	<p>Por agentes Físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones Térmicas del Medio Ambiente. - Radiaciones Ionizantes - Presiones Ambientales Anormales - Riesgos Mecánicos
<p>Afecciones cutáneas:</p> <p>Es una enfermedad de la piel. También las enfermedades de los anexos cutáneos (el pelo, las uñas, el sebo y el sudor) son consideradas enfermedades cutáneas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Presencia de habones o ronchas. -Intenso picor. 	

<p>Afecciones broncopulmonares:</p> <p>Es cualquier problema en los pulmones que impide que estos trabajen apropiadamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tos persistente o que produce mucha mucosidad; a menudo estos se conoce como "tos de fumador". - Sensación de falta de aire, especialmente durante la actividad física. - Sibilancias o un silbido o chillido que se producen al respirar. - Presión en el pecho. 	<p>Por agentes Químicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polvos - Humos - Desechos Gases y vapores.
<p>Conjuntivitis:</p> <p>Es una inflamación de la conjuntiva, generalmente causada por virus, bacterias o una alergia. La conjuntiva puede resultar inflamada debido a una reacción alérgica al polvo, el moho, la caspa animal o el polen, y puede verse irritada por la acción del viento, el polvo, el humo y otras clases de agentes que producen polución del aire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El ojo enrojece y lagrimea más. Asimismo, existe ardor y la sensación de tener un cuerpo extraño dentro del ojo. - La sensibilidad a la luz solar o ambiente. - Por otro lado, si la infección es bacteriana el ojo descarga unas mucosas amarillas o verdes, mayormente durante la noche, que pueden pegar las pestañas. 	<ul style="list-style-type: none"> -
<p>Hepatitis (A-B-C):</p>	<p>Síntomas habituales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio. 	<p>Por agentes Biológicos:</p>

Enfermedad	Síntomas	Causa
<p>Es una enfermedad inflamatoria que afecta al hígado. Su causa puede ser infecciosa (viral, bacteriana, etc.),</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Náuseas. - Fiebre. - Pérdida del apetito. - Dolor de estómago. - Diarrea. <p>Síntomas que sólo presentan algunas personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oscurecimiento de la orina. - Excrementos de color claro. - Color amarillento de ojos y piel (ictericia). 	<ul style="list-style-type: none"> - Hongos - Virus - Bacterias
<p>Tétano:</p> <p>Es una infección del sistema nervioso con un tipo de bacteria que es potencialmente mortal llamada Clostridium tetani.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Babelo - Sudoración excesiva - Fiebre - Espasmos de la mano o del pie - Irritabilidad - Dificultad para deglutir - Micción o defecación incontrolables 	
<p>Trastornos musculoesqueléticos:</p> <p>Comprenden cualquier</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruidos articulares - Rigidez de las articulaciones - Dificultad para moverse - Dolor musculoesquelético - Dolor en una única articulación o varias articulaciones - Dolor en la zona lumbar. - Dolor, inflamación 	

<p>daño o trastorno de las articulaciones y otros tejidos. Normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores.</p>	<p>y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o el antebrazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para utilizar la mano. 	<p>Por agentes Ergonómicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzos repetitivos, - Posturas y equipamiento inadecuado
<p>Contusiones: Es un tipo de lesión física no penetrante sobre un cuerpo humano o animal causada por la acción de objetos duros, de superficie obtusa o roma, que actúan sobre el organismo por intermedio de una fuerza más o menos considerable</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dolor en la zona del golpe de forma constante. - Hinchazón - Hematoma: producido por la rotura de pequeños vasos sanguíneos que ocasiona una infiltración de sangre. - Necrosis localizada: es la destrucción de los tejidos en la zona del golpe. 	

1.E. Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo

ANEXO N° 05 – Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783

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:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TÍTULO

PRELIMINAR

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

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.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

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.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

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.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

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.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

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.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

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.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

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.

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

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.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

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.

Artículo 3. Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

TÍTULO II

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.

d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.

e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

TÍTULO III

SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO I

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.

- b) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- d) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- e) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- f) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- g) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.
- i) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.

c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 25. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y

seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el Descripción de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

permite a la empresa:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41. Objeto de la supervisión

La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.

- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

CAPÍTULO VI

TÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para

la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 - 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - 2. Durante el desempeño de la labor.
 - 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Artículo 51. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Artículo 55. Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas

y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de

prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

- d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

- a) A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO 1

POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

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

Artículo 81. Efectividad de la información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- e) Facilitar Descripción comparativos para fines preventivos promocionales.

1.F. Oficios

ANEXO N° 06 – OFICIO SINDICATO DE SIDERPERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Chimbote 24 de setiembre de 2018.

OFICIO N° 133-2018/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:

CESAR ANTONIO VERAU BLAS

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE SIDERPERU-GERDAU

Presente. -



ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **SANDOVAL GONZALES NERY JADIRA** y **CASTILLO SOSA MILAGRITOS IVONNE**, a fin de que se les brinde autorización para aplicar una encuesta a los obreros sindicalizados de Siderperu- Gerdau, la muestra es dirigida a 215 trabajadores, de la institución que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los estudiantes para su Tesis titulado: "EFECTIVIDAD DE REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU CHIMBOTE-2018"

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.



Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo
Director de Escuela de Derecho

CAMPUS CHIMBOTE
Av. Central Mz. H Lt. 1
Urb. Buenos Aires - Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

1.G. Panel fotográfico

ANEXO N° 07 – PANEL FOTOGRAFICO





1.H. Matriz de consistencia

ANEXO N° 8: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACION Y MUESTRA
¿Es efectivo el reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote - 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de condiciones de seguridad en la empresa SIDERPERU, Chimbote. - Determinar el nivel de condiciones 	<p>H₁: Es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018.</p> <p>H₀: No es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Efectividad del reglamento de seguridad y salud</p>	<p>Diseño descriptivo explicativo</p> <p>El diseño utilizado en la presente investigación, fué descriptivo explicativo, dado que se describieron los resultados, al mismo tiempo de analizarlo e interpretarlos sin manipulación externo de la variable objeto de estudio.</p> <p>M → O</p> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>La población de la presente investigación, estuvo constituida por 215 trabajadores.</p>

	<p>higiénicas en la empresa SIDERPERU, Chimbote.</p> <p>- Determinar el nivel de condiciones ergonómicas en la empresa SIDERPERU, Chimbote.</p> <p>- Determinar el nivel de condiciones psicosociales en la empresa SIDERPERU, Chimbote.</p> <p>- Determinar el nivel de condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, Chimbote.</p>			<p>O: Resultados.</p>		
--	--	--	--	------------------------------	--	--

1.I. Artículo científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU GERDAU, CHIMBOTE - 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADAS

AUTORAS

Castillo Sosa, Milagritos Ivonne

Sandoval Gonzales, Nery Jadira

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ

2018

**“EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU GERDAU,
CHIMBOTE - 2018”**

AUTORAS:

CASTILLO SOSA, Milagritos Ivonne

lcastillo.sosa.1993@gmail.com

SANDOVAL GONZALES, Nery Jadira

Nery_cancer_95@hotmail.com

UNIVERSIDAD PRIVADA “CÉSAR VALLEJO” – CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO

RESUMEN

El presente informe de investigación titulado “Efectividad del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018”, tuvo como propósito el determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, para el informe estuvo bajo el tipo de investigación no experimental, con un diseño descriptivo y de corte transversal; para el desarrollo de la investigación, se conformó una población de 978 trabajadores y una muestra ajustada de 215, como técnica de análisis de datos se utilizó la encuesta y como instrumento de recolección de datos derivado de ella, el cuestionario, que fue aplicado a la muestra, posterior a la aplicación del instrumento, los datos fueron procesados en el software Excel, presentando los mismos en tablas de frecuencia y gráfico de barras; finalmente se llegó a la conclusión que respecto a las condiciones suscitadas en la empresa SIDER PERU, las mismas se encuentran en su mayoría en un nivel bajo; respecto a los ítems, los trabajos tienen la percepción que la empresa son es justa con ellos en temas de trabajos físicos, puesto que se considera que su seguridad no es tomada como un aspecto importante, por tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula, que establece que no es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018.

Palabras claves: condiciones de seguridad, seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

This research report entitled "Effectiveness of the regulation of health and safety at work in the company SIDERPERU, Chimbote - 2018", had the purpose of determining the effectiveness of the application of the regulation of health and safety at work, for the report it was under the type of non-experimental research, with a descriptive and cross-sectional design; For the development of the research, a population of 978 workers and an adjusted sample of 215 were formed, as a data analysis technique the survey was used and as a data collection instrument derived from it, the questionnaire, which was applied to the sample, after the application of the instrument, the data were processed in Excel software, presenting the same in frequency tables and bar graph; finally it was concluded that regarding the conditions raised in the company SIDER PERU, they are mostly in a low level; Regarding the items, the works have the perception that the company is fair with them in matters of physical works, since it is considered that their safety is not taken as an important aspect, therefore the hypothesis of the investigation is rejected and accepts the null hypothesis, which establishes that the application of the regulation of health and safety at work in the company SIDERPERU, Chimbote - 2018 is not effective.

Key words: safety conditions, safety at work.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el país se evidencia que los trabajos expuestos a mayor peligro en el sector industrial presentan serias deficiencias respecto a la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, ello originado por el incumplimiento de procedimientos o normativas que funcionen como seguros, ello exponible en la ley de efectividad del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, durante los trabajos exponibles al peligro, aunado a ello la falta de un sistema de gestión de seguridad y salud implementado para las empresas del rubro industrial, teniendo mayor responsabilidad las empresas en donde los trabajadores pasan la mayor parte de la jornada de trabajo expuestos al peligro, como ejemplo a minerales o residuos altamente contaminante, altos niveles de ruido, procedimientos de trabajos peligrosos, entre otros peligros laborales; por lo tanto, ante lo detallado es exponible y observable entonces que una de las problemáticas más frecuentes y cuestionables es la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, mismo que podría disminuir riegos o accidentes mortales, así como enfermedades. A nivel nacional, citando a Lima como departamento de estudio, se revela que el mayor porcentaje de

accidentes laborales son producidos o atendidos en Lima y Callao, en suma se elevaron a 79.6% de los casos observados, mientras tanto se revela que el 20.4% de los casos son atendidos en el resto del país; por lo tanto, una vez más se menciona la importante labor que origina el prevenir riesgo laborales mediante la correcta aplicación del reglamento de salud y seguridad, pudiéndose así mejorar la productividad total de las empresas.

Según el Diario el Peruano, la aplicación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo va a depender del contexto influida por el escenario que se maneje en el mercado de trabajo y las relaciones de la misma en el campo en general.

En diferentes contextos, la prevención de riesgos laboral se encuentra aplicado dentro del mercado de trabajo a nivel nacional; ello hace de necesidad el estudio de la situación del mencionado mercado y sus relaciones con el trabajo en el contexto nacional, sin dejar de vincular los escenarios del dinamismo del mercado con el cumplimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en todo ámbito, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares para el desarrollo de una sociedad, por lo tanto, el estado debe velar por los intereses que se vinculan con este derecho, dado que si bien es cierto toda persona tiene derecho al trabajo, mientras tanto durante el desarrollo del mismo se debe contar con una retribución por parte del empleador.

Ante ello Osorio (1983), manifiesta respecto al trabajo que el mismo constituye el medio para velar de forma digna las necesidades de vida de las personas, por lo tanto, es indispensable que toda persona tenga derecho a trabajar; sin embargo lo detallado en la actualidad no es solo más que una mención teórica, dado que es evidenciado que se carece de exigibilidad jurídica; ante ello es de obligación del Estado que todas las personas tengan este derecho, aunque en el escenario laboral actual no se dan estos lineamientos, es decir el estado no cumple su papel en este ámbito.

Así también Villasante (2009), manifiesta en cuanto al derecho al trabajo que es definible como la libertad que tiene toda persona para dedicarse a una o más actividades que le permitan el desarrollo de una buena calidad de vida, vinculado a una realización personal, es decir que está en todo el derecho a trabajar en donde le plazca. Por lo tanto, ante lo manifestado, el derecho al trabajo constituye dos aspectos importantes como el acceder a un puesto de trabajo y, por otra parte, a no ser despedido sino por causa justa.

Se corrobora que toda persona tiene derecho al trabajo y a una justa retribución por parte del empleador; sin embargo, durante el desarrollo del mismo, la persona o el trabajador también tiene el derecho al seguro laboral que le permita laborar bajo condiciones cómodas que no afecten su

integridad física ni psicológica.

Por lo tanto, Vásquez (2014), manifiesta que el seguro laboral es un bien que debe gozar todo trabajador, con la finalidad que de que el mismo trabaje en condiciones seguras, donde no se amenace la posibilidad de sufrir algún daño que pueda atentar contra su integridad temporal o permanentemente y en algunos casos contra su vida.

Al respecto del rubro laboral objeto de estudio, es decir las empresas del rubro industrial, por tratarse de actividades de alto riesgo para los trabajadores, los mismos tienen la obligación de exigir el seguro laboral a sus empleadores o de lo contrario contratarlo, con la finalidad que le brinde protección en sus actividades.

METODOLOGÍA

El diseño utilizado en la presente investigación, fue descriptivo explicativo, dado que se describieron los resultados, al mismo tiempo de analizarlo e interpretarlos sin manipulación externa de la variable objeto de estudio. La población investigada estuvo conformada por 978 trabajadores de la empresa objeto de estudio, misma que fue ajustada, consiguiéndose una muestra de 215 trabajadores. La técnica que utilizada fue la **encuesta**, basándose en el estudio con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, se usará la escala de tipo Likert, en total se cuenta con 29 ítems. Asimismo, el instrumento que se elaboró fue el **cuestionario**. Para el procesamiento de los datos recolectados, se utilizó el método cuantitativo, misma que establece la realidad tal y cual es. Para la descripción e interpretación de resultados se utilizaron los softwar's estadísticos SPSS para el procesamiento de datos y Excel para la presentación de tablas de frecuencia y gráficos de barras.

RESULTADOS

Respecto a las condiciones suscitadas en la empresa SIDER PERU, las mismas se encuentran en su mayoría en un nivel bajo; respecto a los ítems, los trabajos tienen la percepción que la empresa son es justa con ellos en temas de trabajos físicos, puesto que se considera que su seguridad no es tomada como un aspecto importante.

En cuanto al contraste de la hipótesis, se establece que, de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores respecto a las condiciones físicas y psicosociales (aspecto más importante), se evidencia incomodidades por parte estos, puesto que la mayoría (+50%) se encuentra de acuerdo y muy de acuerdo que no existen normas que velen por tales condiciones de seguridad, con lo cual se hace manifiesto que no es eficiente la aplicación de las normas que velan por la seguridad física y psicológica de los trabajadores; en conclusión se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

La hipótesis Hi: Es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018, mientras que la hipótesis H0: No es efectivo la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, Chimbote – 2018, se acepta la hipótesis H, ello teniendo como sustento que los niveles de las condiciones en las cuales laboran los trabajadores, se encuentran en un nivel bajo, por tanto, la aplicación del reglamento de salud y seguridad, no es eficiente.

DISCUSIÓN

El presente informe busca determinar la efectividad de la aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la empresa SIDERPERU, para tal fin se han desarrollado investigaciones, procesado información y obtenido resultados que hacen cumplir los objetivos planteados:

Respecto al objetivo de determinar el nivel de condiciones de seguridad, según los resultados obtenidos, los cuales arrojaron que el nivel de las condiciones de seguridad de la empresa SIDERPERU, se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, es decir, 81 de estos, mientras tanto, apenas el 4%, es decir, 8 trabajadores, afirman que se encuentran en un nivel muy alto. Por último, existe un considerable grupo conformado por el 31% de los trabajadores, quienes manifiestan que el nivel de las condiciones de seguridad, se encuentran en un nivel muy bajo; es de necesidad citar lo concluido por según Vásquez (2014), quien manifiesta que se evidencia diferentes casos de indemnizaciones por daños y perjuicios sobre las empresas del rubro minero, ello respaldado por antecedentes o expedientes sobre los mencionados casos, donde se pudo constatar que las indemnizaciones concedidas, no logran satisfacer los intereses o lo demandado por los trabajadores, tal es así entonces que, para sustentar lo manifestado, es de necesidad citar a Vásquez (2014), quien manifiesta que el derecho a la integridad personal es la pauta principal en la presente investigación, por determinar que tanto se vela por la salvaguarda de la seguridad y la salud de los trabajadores. Al

respecto del rubro laboral objeto de estudio, es decir las empresas del rubro industrial, por tratarse de actividades de alto riesgo para los trabajadores, los mismos tienen la obligación de exigir el seguro laboral a sus empleadores o de lo contrario contratarlo, con la finalidad que le brinde protección en sus actividades.

Respecto a lo manifestado, se afirma la importancia de las condiciones de seguridad, más aún en el sector objeto de estudio, puesto que se trata de un sector donde constantemente los trabajadores se encuentran en contacto directo con maquinarias o ambientes que, con cualquier descuido o negligencia, puede acarrear serios daños a la integridad física del trabajador.

Por tanto, y respecto a la percepción de los trabajadores, es evidenciable que la empresa objeto de estudio, reste cuidado a puntos establecidos en el reglamento de salud y seguridad en el trabajo, poniendo como ejemplo, los trabajadores afirman mayoritariamente que les hacen trabajar expuestos a la luz solar sin ninguna protección frente a la radiación de la misma, así también, no existe una norma que se establezca una distancia prudente entre una maquinaria y el trabajador.

Respecto a determinar el nivel de condiciones higiénicas, donde se distingue en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, por otro lado, existe un considerable grupo conformado por el 31%, que equivale a 16 trabajadores, califican a la mencionada condición, en un nivel muy bajo, los mencionados resultados se asemejan a lo concluido por Martínez (2015), quien en su investigación, se evidenció que no existe eficacia en los elementos del sistema, permitiendo así la exposición a accidentes laborales, aspectos que tienen incidencia en la incorrecta aplicación del mencionado reglamento laboral en las empresas del medio Cubano. Para dar una mejor explicación sobre el resultado arribado, se hace manifiesto que en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 hace mención a la salud como elemento importante del derecho a la vida; la misma fue reconocida como un derecho humano, establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 11.1), mismo que describe al derecho a la salud como el derecho de toda persona a tener acceso a un alto nivel de calidad de vida tanto para sí mismo, como para su familia, contemplando la alimentación, vivienda y vestido, teniendo una mejora continua de estos.

En tal sentido, los trabajadores tienen el derecho a laborar en un ambiente que les asegure una buena calidad de salud en sus actividades diarias, así también, respecto a las condiciones de higiene, la misma abarca la inocuidad de los implementos, herramientas, ambientes y maquinarias, que son de responsabilidad de la empresa, aunque, si bien es cierto, se debe implantar una cultura de responsabilidad de una buena salud, a los trabajadores.

En aspectos de reglamento, y en base a lo obtenido, es evidenciable ante lo manifestado, la clara falta de monitoreos por parte de instituciones que velen por la salud de los trabajadores, así también se fiscalice las normas y políticas establecidas en este sentido.

Para el objetivo de determinar el nivel de condiciones ergonómicas, se puede apreciar que se encontró en un nivel muy bajo, manifestado por el 48% de los trabajadores, por tanto, al igual que el antecedente, se visiona el aumento de la problemática respecto a esta condición, mientras tanto, solo el 1% afirma que se encuentra en un nivel alto, para validar los resultados, se cita a Neyra (2015), quien llega a la conclusión que los valores en los índices de seguridad para H&C TRANSPORTES S.R.L. se encuentran debajo del límite programado, mostrando la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, por tanto, al igual que el antecedente, se visiona el aumento de la problemática respecto a esta condición, en tal sentido, se postula lo siguiente, respecto al derecho al pleno y cómodo desarrollo de las actividades laboral, este derecho constituye una de los puntos más importantes en la investigación, dado que en términos generales se hace manifiesto que todo trabajador sin excepción alguna tiene el derecho a que tanto El Estado como el o los empleadores, le aseguren un adecuado ambiente de trabajo, donde se pueda garantizar el cómodo desarrollo de sus actividades laborales, sin que se perjudique por accidentes o enfermedades, hecho que se encuentra establecido en el Art. IX de la Ley Laboral.

Ello es explicable en que una jornada laboral con las horas mencionada líneas atrás, se hace manifiesto que la alta intensidad de ruidos durante un tiempo muy prolongado, causa que se desplace el umbral auditivo.

Respecto al mencionado derecho, se establece entonces que es deber del empleador garantizar las condiciones necesarias para que el empleado pueda desarrollar cómodamente sus actividades laborales, complementado por constantes cambios que mejoren el clima laboral.

En tal sentido, se hace manifiesto que frente a lo que descubre el derecho mencionado, tanto el estado como el empleador, sin realizar excepciones, tienen el deber de asegurar un ambiente o clima adecuado al trabajo, en ese sentido, frente a lo que manifiestan los trabajadores, si bien es cierto pueden desarrollar sus actividades, en repetidas ocasiones, el ambiente que se crea, no es el propicio para lograr un buen desempeño laboral.

Así también para el caso del objetivo sobre el nivel de condiciones psicosociales, los resultados arrojaron una tendencia negativa, puesto que se observó que las condiciones psicosociales se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 4% de los trabajadores, califican dichas condiciones en un nivel muy alto; dichos resultados, se

encuentran validados por lo concluido por Calderón (2015), quien manifiesta que la incidencia de este proceso respecto al reglamento de la seguridad y salud en el trabajo, presenta una tendencia negativa frente a la protección de los trabajadores, dado que la responsabilidad y obligación de la empresa o empleador, quien es el principal beneficiado con la prestación de servicio del trabajador, no es observable; en tal sentido, Osorio (1983), manifiesta respecto al trabajo que el mismo constituye el medio para velar de forma digna las necesidades de vida de las personas, por lo tanto, es indispensable que toda persona tenga derecho a trabajar; sin embargo lo detallado en la actualidad no es solo más que una mención teórica, dado que es evidenciado que se carece de exigibilidad jurídica; ante ello es de obligación del Estado que todas las personas tengan este derecho, aunque en el escenario laboral actual no se dan estos lineamientos, es decir el estado no cumple su papel en este ámbito.

Analizando a profundidad lo descrito líneas atrás, y trayendo lo manifestado por los trabajadores en un tono personal, se evidencia claros ataques psicosociales a los trabajadores que se muestran en desacuerdo con algunas decisiones por parte de la empresa, que claramente violan o pasan por encima de sus derechos.

Por tanto, respecto al postulado teórico (Osorio), el empleador no debe vulnerar ningún lineamiento que establecen la protección al trabajador, en este sentido y ligado al contexto objeto de estudio, la empresa debe incluir en su toma de decisiones a los trabajadores como principal motor de desarrollo.

Por último, respecto al objetivo sobre el nivel de condiciones de salud, se encuentra que las condiciones de salud en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel muy bajo, ello manifestado por el 44% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 3% afirma que se encuentra en un nivel muy alto, dichos resultados son justificados por lo concluido por Del Campo (2014), quien manifiesta que el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es directamente proporcional a la dignidad de los trabajadores o en general de las personas, se encuentra que el derecho a la vida está correlacionado con el derecho a la salud, mismo que puede ser exigible por todas las personas o trabajadores. Así también La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), revela la lista de enfermedades profesionales o laborales más comunes y sus respectivas causas que la producen; dichas enfermedades es la Hipoacusia Ocupacional, la misma es causada por estar sometido durante 8 horas a niveles de ruidos mayores o iguales a 85 dB (A) ponderados, por lo tanto, es asociado a la pérdida permanente de la audición. (Goelzer & Sehrndt, 2001).

Ante lo manifestado, se afirma que el derecho a la integridad personal, es un derecho o bien vital en la vida del ser humano cuando se trata en este caso de las actividades laborales, mediante el cual se

establece el respeto a la vida y el buen desarrollo de la misma; haciéndose manifiesto entonces, el derecho de toda persona a salvaguardar su integridad físico, psicológica y moral.

Respecto al contexto estudiado, se hace manifiesto que la aplicación del reglamento de seguridad y salud, no es eficiente en ciertas condiciones de seguridad, estas son las físicas y psicológicas, por tanto, frente a los resultados obtenidos es de vital importancia aplicar medidas que mejoren las mencionadas condiciones, dado que para el sector objeto de estudio, tanto las condiciones de seguridad físicas y psicológicas son las más importantes.

CONCLUSIONES

Respecto al nivel de las condiciones de seguridad de la empresa SIDERPERU (Tabla 1), se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, es decir, 81 de estos, mientras tanto, apenas el 4%, es decir, 8 trabajadores, afirman que se encuentran en un nivel muy alto. Por último, existe un considerable grupo conformado por el 31% de los trabajadores, quienes manifiestan que el nivel de las condiciones de seguridad, se encuentran en un nivel muy bajo.

Respecto al nivel de las condiciones higiénicas en la empresa SIDERPERU, se encuentra en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, por otro lado, existe un considerable grupo conformado por el 31%, que equivale a 16 trabajadores, califican a la mencionada condición, en un nivel muy bajo.

Respecto a las condiciones ergonómicas, se encontró en un nivel muy bajo, manifestado por el 48% de los trabajadores, por tanto, al igual que el antecedente, se visiona el aumento de la problemática respecto a esta condición, mientras tanto, solo el 1% afirma que se encuentra en un nivel alto.

Respecto al nivel de condiciones psicosociales, los resultados arrojaron una tendencia negativa, puesto que se observó que las condiciones psicosociales se encuentran en un nivel regular, manifestado por el 38% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 4% de los trabajadores, califican dichas condiciones en un nivel muy alto.

En cuanto al nivel de condiciones de salud, se encuentra en un nivel muy bajo, ello manifestado por el 44% de los trabajadores, mientras tanto, solo un 3% afirma que se encuentra en un nivel muy alto.

RECOMENDACIONES

A los investigadores, deben realizar investigaciones de tipo experimental, en tal sentido, se puedan recolectar datos más reales del contexto estudiado, por tanto, se podrán desarrollar propuestas de

mejora, en la que puedan salir beneficiados tanto la empresa como el trabajador, ello mediante la búsqueda de la correcta aplicación del reglamento de salud y seguridad en el trabajo.

La empresa debe contratar y conformar un área especializada en la aplicación de reglamentos y normas laborales, de tal modo que los mismos se encargarán de auditar el nivel de seguridad de los trabajadores en todas sus condiciones, ello mediante monitoreos programados a fin de determinar constantemente la efectividad de la aplicación de las normas.

Para la empresa, en el caso implemente medidas de solución, puede utilizar los datos conseguidos en la presente investigación, de tal forma, que la propuesta se pueda adaptar a los resultados obtenidos, ello en base a sus normas y políticas laborales.

Los especialistas contratados por la empresa, deben establecer periodos en donde se hagan evaluaciones de los niveles de las condiciones laborales en donde se desenvuelven los trabajadores, de tal forma, que se puedan aplicar medidas de contingencia para evitar riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


- Calderón, A. (2015). *La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2015). *Un Descripción de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano*. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Del Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de os elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su Descripción en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Goelzer, H., & Sehrndt, G. (2001). *Occupational exposure to noise: evaluation, prevention and control. World Health Organization by the Federal Institute for Occupational Safety and Health*. Dortmund: Alemania.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades profesionales*. Ginebra.
- Osorio, M. (1983). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasa.

Vasquez, E. (2014). *Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en la Libertad, en el contexto de la ley NRO. 29783 y su reglamento*. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Velásquez, M. (2013). *Descripción de la influencia de los accidentes por quemaduras y mutilaciones en la autoestima de los niños y las niñas del sexto de educación básica de la red educativa Pacto, parroquia Pacto, provincia de Pichincha, en el periodo educativo 2011- 2012*. Tesis de grado. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.

Villasante, J. (2009). *Los Recursos Procesales Laborales*. Gaceta Jurídica.

J. Acta de Aprobacion de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Christian Antonio Romero Hidalgo, Coordinador de Investigación de la EP. De Derecho de la Universidad César Vallejo Chimbote, verifico que la tesis titulada:

"EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SILERPERU – GERDAU, CHIMBOTE 2018", de las estudiantes Sandoval Gonzales Nery Jadira y Milagritos Ivonne Castillo Susa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 27 de noviembre de 2018



Mgr. Christian Antonio Romero Hidalgo
Coordinador de Investigación de la EP. De Derecho

K. Formulario de Autorización para la publicación Electrónica de las Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Milagritos Ivonne Castillo Sosa

D.N.I. : 74588637

Domicilio : Urb. Bellamar Mz B Lt 7 Primera Etapa

Teléfono : Fijo : 043-637010 Móvil :-

E-mail : icastillo.sosa.1993@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogado



Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : _____

Mención : _____

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (as) Apellidos y Nombres:

Castillo Sosa Milagritos Ivonne

Sandoval Gonzales Nery Jandra

Título de la tesis:

"Efectividad Del Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La
Empresa Siderperu – Gerdau, Chimbote 2018"

Año de publicación : 2018

1. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Fecha: 05/12/18

Firma:

Castillo Sosa Milagritos Ivonne

DNI: 74588637



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Sandoval Gonzales Nery Jadira
D.N.I. : 70025469
Domicilio : Ampliación Alejandro Toledo C° 2
Teléfono : Fijo : - Móvil : 930100562
E-mail : icañillo.sosa.1993@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Derecho
Escuela : Derecho
Carrera : Derecho
Título : Abogado



Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : _____

Mención : _____

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (as) Apellidos y Nombres:
Sandoval Gonzales Nery Jadira

Título de la tesis:
"Efectividad Del Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La
Empresa Siderperu – Gerdaui, Chimbote 2018"

Año de publicación : 2018

1. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Fecha: 05/12/18

Firma
Sandoval Gonzales Nery Jadira
DNI: 70025469

L. Autorizacion de la Version Final del Trabajo de Investigacion.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP. DE DERECHO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CASTILLO SOSA MILAGRITOS IVONNE

INFORME TITULADO:

"EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU – GERDAI, CHIMBOTE 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE DICIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: QUINCE PUNTO DOS (15.2)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP. DE DERECHO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SANDOVAL GONZALES NERY JADIRA

INFORME TÍTULADO:

"EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIDERPERU – GERDAU, CHIMBOTE 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE DICIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: QUINCE PUNTO DOS (15.2)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN