



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**

**PÚBLICA**

**Conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo  
del personal administrativo y asistencial en un Hospital, Cusco,**

**2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Quispe Chavez, Luis Alfredo (ORCID: 0000-0001-6945-3882)**

**ASESORA:**

**Mg. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Políticas Públicas**

**LIMA —PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A nuestro  
Redentor creador, quien tiene el  
destino de la humanidad.

A mi familia esposa Rosario Eliana e  
hijas Milagro del Rosario y Sofía Camila  
que son el impulso de mis objetivos en  
calidad de profesional

## Agradecimiento

A mis docentes formadores de quienes asimile sus conocimientos y experiencia profesional.

A mis compañeros de clase, que compartimos parte de nuestros conocimientos previos.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>ix</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Diseño y tipo de investigación</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Operacionalización de la variable.</b>	<b>15</b>
<b>3.3 Población, muestra, muestreo</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos</b>	<b>18</b>
<b>3.5 Procedimiento</b>	<b>20</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	<b>20</b>
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	<b>20</b>
<b>IV RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V DISCUSIÓN</b>	<b>42</b>
<b>VI CONCLUSIONES</b>	<b>50</b>
<b>VII RECOMENDACIONES</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1: Muestra del personal que se encuentra vinculada laboralmente en el hospital de Cusco .....	17
Tabla 2: Estadística de fiabilidad.....	18
Tabla 3: Validación del Instrumento por Especialistas .....	18
Tabla 4: Confiabilidad del instrumento .....	19
Tabla 5: Dimensión 1: conocimiento .....	21
Tabla 6: Dimensión 2: Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo .....	22
Tabla 7: Dimensión 3: Consejo Nacional de Seguridad y Salud .....	24
Tabla 8: Dimensión 4: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....	26
Tabla 9: Dimensión 5: Del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo .....	28
Tabla 10: Dimensión 6: Derechos y Obligaciones .....	29
Tabla 11: Dimensión 7: Supervisión, fiscalización y sanción de las actividades sectoriales .....	31
Análisis Inferencial:	
Tabla 12: Resultado Hipótesis General.....	32
Tabla 13: Dimensión 1: conocimiento .....	33
Tabla 14: Dimensión 2: Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo ...	34
Tabla 15: Dimensión 3: Consejo Nacional de Seguridad y Salud .....	35
Tabla 16: Dimensión 4: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....	35
Tabla 17: Dimensión 5: Del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo .....	36

Tabla 18: Dimensión 6: Derechos y Obligaciones .....	37
Tabla 19: Dimensión 7: Supervisión, fiscalización y sanción de las actividades sectoriales .....	38

## Índice de figuras

Figura 1: Dimensión 1: conocimiento .....	21
Figura 2: Dimensión 2: Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo ....	23
Figura 3: Dimensión 3: Consejo Nacional de Seguridad y Salud .....	24
Figura 4: Dimensión 4: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....	26
Figura 5: Dimensión 5: Del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo .....	28
Figura 6: Dimensión 6: Derechos y Obligaciones .....	29
Figura 7: Dimensión 7: Supervisión, fiscalización y sanción de las actividades sectoriales .....	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación se aplicó en un hospital del Cusco con el objetivo de determinar si existe o no diferencia del nivel de conocimiento de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial de un hospital del Cusco.

La investigación es de tipo Básica con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo comparativo se usó la técnica encuesta, como instrumento un cuestionario de 37 preguntas. los cuestionarios se validaron a través de juicio de expertos, y confiabilidad Kr - 20 el cual se obtuvo como valor de 0.884. Asimismo, se determinó una población 52 sujetos divididos cada uno 26 administrativos y 26 asistenciales, se trabajó con una muestra de la misma cantidad de la población, que tuvo carácter censal. Los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva donde nos permitió elaborar tablas, gráficos.

Se llegó a la conclusión, que los administrativos y asistenciales tenían conocimiento acerca de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, pese a que, en algunas dimensiones, como en Política Nacional y Sistema de Gestión porcentualmente eran diferentes. La conclusión general es que ambos grupos administrativo y asistencial tenían conocimiento sobre el contenido de las dimensiones de la ley N° 29783, con un nivel de significatividad del 5%.

Palabra claves: Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Capacitación, Derechos y Obligaciones, Política de trabajo

## **Abstract**

The present research work was applied in a hospital in Cusco with the objective to determine whether or not there is a difference in the level of knowledge of Law No. 29783 on Occupational Health and Safety by the administrative and healthcare staff of the Cusco hospital in their respective dimensions.

The research is of a Basic type with a quantitative approach, of a non-experimental cross-sectional design, of a comparative descriptive level, the survey technique was used, as an instrument a questionnaire of 37 questions. The questionnaires were validated through expert judgment and Cronbach's alpha reliability, which was obtained as a value of 0.884. In addition, population of 52 subjects was determined, each divided into 26 administrative and 26 health care, working with a sample of the same amount of the population, which was census character. The data were processed through descriptive statistics where it allowed us to elaborate tables, graphs.

At the end of our investigation, it was concluded that the administrative and assistance workers had knowledge about the Law on Safety and Health at work, despite the fact that in some dimensions, such as in the National Policy, the Management System The general conclusion was reached that both administrative and healthcare groups had knowledge about the content of the dimensions of Law No. 29783, with a significance level of 5%.

Keywords: Occupational Health and Safety Law, Training, Rights and Obligations, Work.

## I INTRODUCCIÓN

La presente investigación inicia de la manera como se presenta la realidad problemática que se desarrolla sus labores el personal en una entidad del sector de Salud, señalando que quienes laboran en condición de trabajadores deben tener conocimiento acerca del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, a su vez debe guardar concordancia con la Organización Mundial de la salud, que se ha definido Seguridad, está comprendido como prevención de los riesgos que pudiera darse en las actividades de trabajo y salud donde las personas deben desarrollarse armónicamente, con criterio de todos los espacios que conforma la vida , tal como lo afirma el investigador Fernandez (2014, p. 32). Es por este motivo, que una de las políticas optadas, por los diferentes Estados del mundo, tienen la misión de cumplir fielmente, acerca de la Seguridad y la Salud en el trabajo, de su personal que debe desenvolverse en condiciones óptimas, de menor riesgos que pudiera poner en peligro su integridad física y mental. A esto se agrega, que cualquier actividad, como el caso de la construcción de edificaciones, se tiene que ver, el cumplimiento de esta ley Palomino, (2019).

Sin embargo, la Organización de Trabajo Internacional (2019, p. 3) cuyas siglas es conocido como OIT, de acuerdo a los informes proporcionados por las empresas y organizaciones se reporta miles de fallecidos y heridos relacionadas con el trabajo, en el cual ha motivado, que quienes se vienen desempeñando un determinado cargo, se debe desarrollar el sentido cultural de seguridad y las condiciones de salubridad en la que pueden ayudar o evitar tragedias.

A esto se agrega, uno de los informes de la Organización de Trabajo Internacional (2019) nos dice sobre la situación de los trabajadores frente a su desempeño:

“(...) de las cifras 2,78 millones de trabajadores que fallecen por motivos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de 2,4 están relacionados accidentes del trabajo no mortales. Lo cual se desprende que los días perdidos representan el 4% del PBI que alcanza en algunos países el 6% a más (p. 7). Estas cifras dadas con anterioridad, se puede desprender algunas consideraciones: que los trabajadores que corren el riesgo de su integridad de su vida, a causa de accidentes se dividen en dos mortales y no mortales, de acuerdo al tipo de trabajo,

como es el caso de manipular equipos e instrumentos de alto nivel de peligrosidad, en otros casos cuando el personal trabaja en un ambiente físico, accidentado. Por motivo por el cual, es pleno identificar los puntos críticos en un centro de trabajo para implementar la Seguridad y la salud en el trabajo, con las sugerencias de todo el personal involucrado Postigo, (2019).

Muchos de los países del mundo, en las diferentes actividades económicas tanto de servicio, como de producción, sus trabajadores deben tener conocimiento teórico- práctico, dado por ejemplo en el personal de las enfermeras en Venezuela se encuentra registradas por un Registro de Accidentes laborales Castañeda (2019).

En el caso de Colombia se ha puesto en vigencia en la seguridad vial, que se encuentra en concordancia a la Seguridad y Salud en el trabajo, puesto que el personal, se desplaza de un área a otra y debe contar los lineamientos de prevención Alvarado (2020). De la misma manera Castillo (2009) hizo una comparación de la manera, como los países de Venezuela y México, llevan a cabo el cumplimiento de la ley antes mencionada, que toma estrategias técnicas, mas no políticas.

En el caso del Perú, no es la excepción, donde los trabajadores también se encuentran sujetos a una serie de accidentes de trabajo, por el hecho que muchas veces no tienen interés de conocer acerca de los contenidos de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo entre las causas:

En consecuencia, es una necesidad de llevar a cabo esta investigación con la formulación de la **problemática** de establecer el problema general: ¿Existe diferencia en el nivel de conocimiento sobre la ley en la Seguridad y Salud en el trabajo del personal administrativo y asistencial en un hospital, Cusco, 2021?

Seguidamente se propuso los **problemas específicos** de la investigación ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión conocimiento de la ley N° 29783 referida a la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento en la dimensión Política Nacional de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo de parte del personal administrativo y asistencial del hospital

del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de la dimensión del Consejo Nacional de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Derecho y Obligaciones de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?; ¿Existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco?.

Es justificable llevar este estudio, desde el punto de justificación teórica, en profundizar en los conocimientos referidos sobre la Seguridad y Salud del trabajo, ya que juega un rol importante de prevenir, frente al aumento de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, se hace necesario que el personal administrativo y asistencial puede incurrir a una serie de negligencias que pone en peligro su propia integridad física y mental, A esto sumamos la **justificación práctica**, que llevara a cabo un contraste entre la parte teórica con la práctica, que luego se tomara una serie de decisiones que se corregirá en el desenvolvimiento del trabajo y finalmente en la parte **metodológica**, se recurrirá en la técnica de la investigación como es el cuestionario y su procesamiento en software para medir el nivel de conocimiento que posee el personal administrativo y asistencial acerca de la Ley de Seguridad y salud, con ellos se pretende conocer las causas, consecuencias, los tipos de accidentes que pudiera generarse. Es así que los resultados de la investigación se apoyan en las técnicas validadas en el medio.

Respecto al objetivo general es Determinar la diferencia en el nivel de Conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo y asistencial en un Hospital, Cusco, 2021 en sus respectivas dimensiones.

Seguidamente se propuso los **objetivos específicos**: Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento en la dimensión conocimiento de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento en la dimensión Política Nacional de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Consejo Nacional de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Derecho y Obligaciones de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; Determinar si existe diferencia del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N° 29783 en el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco. Respecto a **las hipótesis** existe diferencia significativa en el nivel de Conocimiento de la ley de Seguridad y Salud en el trabajo del personal administrativo y asistencial en un hospital, Cusco, 2021.

En cuanto a las hipótesis específicas

He. 1.- Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión conocimiento de la ley N° 29783 de parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 2 Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Política Nacional de la ley N° de Seguridad y Salud en el trabajo entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 3. Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Consejo Nacional de la ley N° 29783 por el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 4- Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 5. Existe diferencia significativa del nivel de

conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 6. Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Derecho y Obligaciones de la ley N° 29783 en el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco; He 7. Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

## II MARCO TEÓRICO

A continuación, daremos a conocer acerca de los antecedentes, de investigaciones que se han realizado con anterioridad al trabajo.

Bendezu ( 2019) la tesis donde dio a conocer una propuesta de mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo bajo las normas OHSAS 18001 y RM 111- 2013 ,MEM/DM que tiene la intencionalidad de reducir los accidentes en aquellas empresas que se dedican en prestar el servicio eléctrico, presentada en la UMSM Lima, se trazó en calidad de objetivo en analizar la propuesta de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de una empresa que brinda el servicio de instalación y mantenimiento eléctrico en bajo y mediano tensión. El tipo de investigación fue descriptivo explicativo, llegando a una de las conclusiones, donde establecido la identificación de actividades operativas críticas es una actividad valiosa para identificar y controlar los peligros y riesgos que pueden repercutir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores. Según los resultados entre el periodo 2012 – 2017 ocurrieron 74 accidentes con un costo total 106,616.86 S/ y un costo por año de 17,769.48 S/. Para el análisis, solo considero el investigador los costos directos que fueron fáciles de cuantificar, en cuanto a los costos indirectos, este valor debía multiplicarse 8 veces su valor.

Paya (2019) en su artículo Seguridad y salud laboral en el area mediterranea en las relaciones laborales, sobre el aumento de accidentes tanto en España como Portugal, llego a una de las conclusiones, que atraves de convenios dio como resultados favorables en el año 2012 fue 48.4% al 19. 3% siendo una cobertura de 80.1% , lo que significo que los accidentes en el trabajo descendieron en forma positiva.

Martines (2016) publico un artículo sobre el analisis de la manera como se desarrolla la Seguridad y al mismo tiempo la Salud en las labores de trabajo por parte del sector empresarial cubano, desarrollo su trabajo de la siguiente manera, el país cubano donde preciso una de las debilidades en el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el trabajo que no puede evitar los incidentes y accidentes de trabajo que están relacionadas con la Responsabilidad social

Es en este sentido que esta investigación está enfocada en el estudio de los sistemas gestión de salud y trabajo cuestión para el sector empresarial, pues en los actuales momentos constituye un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable por lo que Cuba no está ajeno a las exigencias en el contexto empresarial. Asimismo, en cuanto a los resultados, de los 100 trabajadores, el 20% refirieron que conocían los riesgos de los accidentes, mientras que 10% hacía referencia que había una relación entre la seguridad de trabajo y salud y la responsabilidad social.

Rodriguez, (2016) desarrollo un trabajo relacionado entre las enfermedades ocupacionales que sufren en una empresa peruana en relación con la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. Se trazó en calidad de objetivo , en identificar las enfermedades más frecuentes ,según el área laboral, la investigación fue de tipo descriptivo, prospectivo, exploratorio y de corte transversal, realizo esta investigación en una fábrica de Lima, que estaba en proceso de aplicación a la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, trabajo con 121 trabajadores, llego a los resultados, donde agrupo en dos: obreros y administrativos, la edad media de la población fue 37,48 años y el sexo masculino represento el 83,5%.Las características patológicas más frecuentes fueron: Dislipidemia (Hipertrigliceridemia 66,9%, Hipercolesterolemia 64,5%), ametropía no corregida 37,2% e hipoacusia Leve 36,8% y sobrepeso 57%. Según el área laboral: el personal obrero, presentó mayor frecuencia de problemas auditivos, dislipidemia, sobrepeso e hipertensión arterial (HTA). El personal administrativo tuvo mayor afectación de dislipidemia, ametropía no corregida, obesidad grado I y sobrepeso.

Carrillo (2018) llevo a cabo el desarrollo de su trabajo en fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el cambio psicosocial desde un punto de vista del Marco lógico, en el cual llego a los resultados, el 45 % fue un fortalecimiento en el desarrollo de la Gestión y un 55% adolece ese fortalecimiento, fue bajo respecto a que la empresa tiene la documentación de la Gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero no se contempla el riesgo psicosocial como prioridad.

Collado (2017) En su trabajo de investigación Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la ley N<sup>o</sup>29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C, llegó en calidad de resultado de la evaluación de riesgos de 19 riesgos significativos con el nivel importante e intolerante, el cual representa el 70.37% del total de riesgos identificados, sin embargo, luego de la implementación del plan este porcentaje se redujo al 22.22%.

Osorio (2020) desarrollo su investigación en relación de la ansiedad por parte del personal asistencial con la pandemia Covid 19 del hospital sub regional de Andahuaylas , donde llegó a aplicar un instrumento que tuvo una validez de 0.904, siendo los resultados , la baja influencia 59% , punto medio 77% y el 63.1% de ansiedad moderada. Llegó a concluir que existe una influencia entre la Seguridad y Salud en el trabajo con la ansiedad , que presenta el personal asistencial, además el nivel alto de ansiedad ha puesto en estado de riesgo.

Mera ( 2018) en su artículo Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo caso de Estudio quien presentó en la Escuela Superior Politécnica de Chimbotazo, Ecuador, en el cual estableció una relación entre las normas OHSAS 18001 que permitió evaluar los riesgos de trabajo en la Unidad educativa de San Felipe , a través de un cuestionario, que permitió recabar la información , evidenciando un nivel medio de gestión con un porcentaje del 62% traducéndose en acciones de mejora en cuanto a la planificación , medición y seguimiento del desempeño.

Chavez (2016) en su artículo Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú, presentado en la revista Scielo, en el cual nos dice: que el conocimiento de la seguridad de la salud en el trabajo debe ser un deber y un derecho de los trabajadores, para exigir su cumplimiento y poder protegerse de los riesgos ocupacionales, bajo este estudio comparativo de dos hospitales de Lima, se aplicó el método de estudio transversal analítico, donde se dieron los siguientes resultados de los 207 encuestados, que fueron objeto de estudio el 52.9% demostraron tener un inadecuado conocimiento , mientras que el 50, 7% tenían conocimiento acerca de los riesgos de los accidentes de trabajo, asimismo en ambos casos, el 56.7% recibieron información acerca de la Seguridad y Salud en el trabajo (RPa: 1,87; IC95%: 1,4-3,18) a comparación de las otras profesiones, ajustado por haber recibido un examen de ingreso, capacitación en temas de salud

en el trabajo e información sobre los peligros del empleo. En conclusión, la mayoría de los galenos tienen un buen conocimiento, mientras que el resto de los profesionales no captaron debidamente sus capacitaciones, lo que debe considerarse capacitaciones bien asertivas que procuren mejorar la situación” (pág. 212).

De otro lado, es conveniente tener causa de conocimiento, que significa seguridad, según el investigador Pescador, citado a Estrada ( 2017. ,p. 34) considera que la seguridad se trata de un conjunto de medidas de orden preventivo que tiene la finalidad de proteger la salud y la seguridad de las personas en un ambiente hospitalario frente a los diversos riesgos biológicos, físicos, químicos, psicológicos o mecánicos, obviamente unos son más agudos que otros. Lo que dio origen el termino bioseguridad que ha sido estudiado por los investigadores Castillo y Villan, que lo han interpretado, en base a dos sentidos: vida y seguridad que se encuentra relacionado con la seguridad y protección a la vida, pues el objetivo esta, que el personal debe tomar conciencia en la aplicación preventiva en lograr que las actitudes y conductas del personal tomen medidas de prevención en disminuir el riesgo de la salud en adquirir algún tipo de infección en el medio laboral

Y más aún, hoy, que el mundo actual vive bajo la sombra de la pandemia del Covid19, virus que viene destruyendo la vida humana, el OMS hizo su publicación una Carta dirigida a los trabajadores de salud por parte del Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS. Que nos dice:

«Ningún país, hospital o centro de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que preserve la seguridad de sus trabajadores de la salud. La Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS es un paso para velar por que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, la remuneración y el respeto que merecen.» Salud (2020, p. 2). De la misma manera, una de las experiencias de esta ley desarrollada en Colombia, que se abocaron en llevar mejores condiciones de trabajo los trabajadores en la productividad y en la calidad de vida Umaña (2019) una de los retos que todos los Estados desean alcanzar.

En el caso del Perú, se promulgo una Ley de Seguridad y Salud en el trabajo con el N° 29783 en el año 2011 donde enfoca el entendimiento de los principios que inicia la ley bajo prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral y principio de atención integral de la salud, protección, el objetivo de esta ley, es llevar a cabo un prevención ante los riesgos que pudiera presentarse en el desarrollo de sus responsabilidades, además esta ley especifica otros aspectos como las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud de trabajo, las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de trabajo del mismo modo la política que deben seguir, los derechos y obligaciones que debe regirse los empleados. Peruano, (2011 p. 235).

Respecto al concepto conocimiento, el hombre siempre ha tratado de explicar los fenómenos que suceden dentro y fuera de su ser, para lograr tener dominio de un conocimiento, debe realizar una serie de operaciones lógicas que le permiten visualizar la realidad objetiva.

Arellano, (2015, p, 44). Desde nuestro punto de vista, el conocimiento tiene su origen en la propia realidad objetiva, pero debido haber pasado por los tipos de conocimientos vulgar, empírico, científico y filosófico, que al mismo tiempo son practicados por los hombres con mayor o menor medida.

A esto agregamos, cuando una persona no tiene conocimiento de las cosas, corre el riesgo de cometer una serie de negligencias, errores, es el caso de tratarse de quienes tienen o no conocimiento acerca de la ley de seguridad y salud de trabajo, se suscita una serie de omisiones que no solo atentaría únicamente en perjuicio del personal administrativo y asistencial.

Otro de los componentes que está estrechamente ligada con la Seguridad, está la salud, especialmente la salud laboral en el cual se construye a través de un medio ambiente adecuado que, de las condiciones de trabajo justas, por el cual el personal pudiera desenvolverse en una acción con dignidad y óptimas condiciones, que propicie una mejora en esas condiciones de salud y seguridad Shinno, (2010, p. 11).

Para mayor precisión, se considera que la salud es el estado de las buenas condiciones biosociológicas considerado como salud ocupacional y los conforma las ramas de medicina de trabajo, que abarca la higiene y al mismo tiempo la seguridad industrial mediante la salud ocupacional, que tiene el propósito de mantener y elevar la calidad de vida y la salud de los trabajadores, es un instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia en las organizaciones, tal como lo expresa el investigador Shinno, (2010, p, 13).

De otro lado, OMS en el año 2014 dio a conocer acerca de la salud de los trabajadores en forma general, que los riesgos que pudieran sufrir en el ambiente físico del trabajo que está relacionado con el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, maquinas inseguras, el estrés psicosocial, suelen provocar enfermedades ocupacionales y que traen otro tipo de problemas sociales , en relación a las condiciones de empleo, ocupación y la posesión de los cargos jerárquicos de trabajo afectan en la salud del personal, como también cuando trabajan bajo presión o en condiciones precarias son propensas en fumar y realizan actividades físicas y una dieta poco saludable.

Finalmente, debemos tener presente, en el desarrollo de los enfoques teóricos en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, que ha sido definida por el Organismo Internacional del Trabajo, que es una ciencia de la previsión, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que surgen en el trabajo o como consecuencia del mismo que podrían dañar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Es evidente, que la aplicación de una Política de la forma como se deberá desenvolverse en cada una de las organizaciones sean privada o pública, tener que asegurar la integridad biopsicosocial de los colaboradores o servidores, ante cualquier riesgo de accidente que pudiera sufrir durante su permanencia en el trabajo, motivo por el cual está relacionado con la Política Nacional, con el Comité y los Derechos y Obligaciones, de la misma forma, el monitoreo de la supervisión que debe cumplirse con las normas.

Para ello, una de las políticas de toda organización es invertir en las capacitaciones, donde se debe invitar a los especialistas en llevar a cabo talleres

al personal, pero no solo de manera teórica, sino al mismo tiempo prácticos, nadie duda que la prevención tiene un costo menor frente a la remediación, es así que se tiene que ver los costos económicos que exige para atender un accidente que ocasiona pérdida de horas de trabajo, bajo rendimiento de productividad del trabajo y el cumplimiento de pagos de seguros e indemnizaciones.

Pero, también se debe tener en cuenta sobre las dimensiones de la salud, en el caso del personal asistencial está vinculado los riesgos biológicos que esta la presencia de microorganismos y endoparásitos susceptibles por el cual originan una determinada infección, alergia en los trabajadores que lo manipulan; el riesgo químico está relacionado con los productos farmacológicos en especial que influye en la penetración en el organismo y provoca un daño; el riesgo físico, que son comprendidos como los agentes físicos que manifiestan energía que pueden hacer daño a las personas, así tenemos la electricidad, temperaturas extremas, vibraciones, ruidos de las cuales causa trauma en los tejidos, a esto agregamos el riesgo psicosocial, que se encuentran relacionadas con las diferentes situaciones laborales y las exigencias que requiere el puesto de trabajo.

Respecto al riesgo psicosocial podrán representar una repercusión negativa entre la parte mental y el entorno social que van unidas al cual se manifiesta en el desarrollo de la organización dentro del trabajo, el desarrollo de la comunicación formal, las relaciones jerárquicas, el estilo de liderazgo que predomina en el organización, el diseño del perfil del trabajador, depende en el desenvolvimiento del clima organizacional, pues el lado mental interfiere de manera positiva o negativa, dando como resultado, los conflictos interpersonales, así lo determina los estudios hechos de parte de Seijs (2019 p. 21). A esto se agrega, que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados en forma sistemática, según el contexto que se desarrolla en lo social, político y legislativo que fomente la salud óptima de los trabajadores Charria (2019).

El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores.

De otro lado es conveniente dar una apreciación en que consiste cada una de las dimensiones, en nuestro trabajo, la primera dimensión está relacionada con

el nivel de conocimiento, por el cual es comprendido como el resultado del conjunto de información o hecho obtenido por una persona mediante la educación o experiencia (Pantigozo, 2020). Pero también agregamos, que toda persona maneja de forma indistinta, los tipos de conocimiento de acuerdo a la complejidad de la realidad, la cual nos estamos refiriendo al conocimiento vulgar, empírico, científico y filosófico.

En nuestro caso, si el personal administrativo y asistencial, que nivel de conocimiento tiene referente a esta ley, si verdaderamente es aplicable al sector de salud. Otra de las dimensiones es a la Política de la ley, la cual se entiende que el Estado debe realizar un diagnóstico situacional, en el cual exige la norma ISO 45001:2018, al mismo tiempo se lleva en la práctica el IPERC donde se identifica los niveles de riesgos: tolerante, moderado e importantes, de igual manera el desarrollo de medidas de control ante los peligros que pudiera tener el personal que labora en una entidad de la salud pública (Chavez, s.f.). En síntesis, la política de esta ley, es prevenir cualquier tipo de riesgo que pudiera vulnerar la integridad física y psicológica del personal.

Otra de las dimensiones que esta relacionada con la ley es la presencia del Consejo Nacional que se trata de un organismo jerárquico, multipartidario entre el Estado, los trabajadores, los empresarios, de discutir las condiciones de trabajo, que deben ser decentes, es decir parte una serie de directrices para llevar a cabo, el buen desarrollo de las condiciones de trabajo en el personal Calvo (2019).

La dimensión del Comité, tiene la intencionalidad de efectuar una evaluación en tratar de reducir los accidentes de trabajo, por esta razón debe impulsarse la aplicación del IPERC García (2020). A esto sumamos, que este organismo tiene el objetivo de promover una cultura de prevención de los accidentes que pudiera suscitarse, brindar los alcances que establece el DS 005- 2012 en referencia al CISST, asimismo dar a conocer los procedimientos de la elección de los representantes Congreso (2018).

Ahora bien este comité también tiene el propósito del salvaguardar los intereses de los trabajadores de los empleadores, especialmente de Estado: otro de los objetivos es que el Comité se ha trazado en promover la salud y seguridad

en el trabajo , asesorar y vigilar fielmente el cumplimiento según su reglamento interno en concordancia con la normatividad nacional favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador Empleo (2019).

Finalmente, la dimension de las obligaciones y derechos, que esta contempnado en la ley, sobre las responsabilidades que deben cumplir ambos, el empleador y el empleado, según las leyes que estan establecidas en el Organismo Internacional de Trabajo ( OIT) y estas a su vez, se adaptan a cada una de las legislaciones de los paises, como es el caso del Peru, el trabajador goza de una serie de beneficios, copensaciones, bonificaciones, vacaciones, pero al mismo tiempo tambien sanciones, cuando se le encuentra que trasgrede los principios de la ley e intorpece el buen desarrollo del funcionamiento de las responsabilidades de cada uno de los actores. Pese a ello, en el art. 32 de la ley que crea licencias con goce de haber para el desempeño de otras areas administrativas, como es el caso del Comité que vigila y z del personal. Ugaz (2016).

Pero, para cumplir tambien la gestion de la seguridad en el trabajo tambien tiene una influencia en la salud , este investigador Ramirez encontro una correlacion moderada directa y positiva, con un coeficiente de 0.05883 que evidencio la existencia Ramirez (2021).

Tambien existe la posibilidad . que algunas organziaciones proponen un sistema de salud y seguridad en el trabajo, con los lineamientos de la ley ya antes mencionada Ramirez T. (2020).

### **III METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño y tipo de investigación**

Este estudio investigativo respondió por su orientación a un tipo de investigación Básica, debido que se profundizó la parte teórica referente a los conocimientos relacionados con la ley de seguridad y salud de trabajo,

Es decir, nuestra investigación por su orientación es Básica por que trata de conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta (Alvarez, 2020) No dejando de lado, que toda investigación necesariamente, parte de un método científico, debido a que realiza un contraste entre la realidad objetiva y los esquemas mentales del investigador.,

Respecto al diseño no experimental y de corte transversal, de saber, el nivel de conocimiento que tenían las muestras del personal asistencial y administrativo, respecto a la ley. Pues el diseño Gallego (2020) considera de la manera como se podrá abordar la solución de la problemática.

#### **3.2 Operacionalización de la variable.**

La presente investigación se trabajó con la variable:

Ley de Seguridad y Salud en el trabajo

##### **Operacionalización de las variables**

Definición conceptual (Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo)

Concepto de la ley de Seguridad y Salud en el trabajo es la normatividad aprobado por el Estado, que tiene la finalidad de asegurar el buen funcionamiento del desarrollo de todos los organismos que aseguran la seguridad y la salud de los agremiados que prestan el servicio al empleador.

Donde la variable Ley de seguridad y salud en el trabajo se dimensiona como:

Dimensión 1, conocimiento de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 2, Política Nacional de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 3, Consejo Nacional de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 4, Sistema de Gestión de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 5, Comité de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 6. Derechos y Obligaciones de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Dimensión 7, Supervisión, fiscalización y sanción de la ley de seguridad y Salud en el trabajo.

Véase el cuadro en anexo.1

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

En cuanto a la población está conformada de 52 personas que vienen laborando en un hospital del Cusco, el 50% del personal es asistencial y el otro 50% administrativo, por él se tomó en calidad de criterios:

#### ***Criterio de inclusión***

Las personas que tienen una relación laboral con el hospital.

Personas que cumplen sus responsabilidades en calidad de administrativos.

Personas que cumplen sus responsabilidades en calidad de asistenciales.

#### ***Criterio de exclusión***

Personal que no labora en ninguno de los cargos de administrativo y asistencial.

Personal que se encuentra en periodo de vacaciones, permiso temporal o en reemplazo.

La muestra que se trabajó se encuentra distribuida de manera estratigráfica de la siguiente manera:

**Tabla 1**

Muestra del personal que se encuentra vinculada laboralmente en el hospital de Cusco

	N	%
Asistenciales	26	50%
Administrativos	26	50%

Nota: Los datos han sido extraídos, del registro de contratos indeterminados y determinados.

Respecto al muestreo, se trata de un muestreo por conveniencia debido a que se ha tomado la totalidad de toda la población, que no ha habido necesidad de aplicar la fórmula de determinar la muestra, por lo tanto, es una muestra censal.

El personal que se pretende a estudiar, posee las mismas características, que comparten el mismo centro laboral con diferentes responsabilidades, tienen una determinada profesión que los vincula, poseen una experiencia laboral.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Se utilizó la técnica de encuesta que estuvo constituida de preguntas cerradas juntamente con las respuestas dicotomías, con sus respectivas dimensiones.

Instrumento

Para la investigación se aplicó un cuestionario con respuestas cerradas y con un determinado puntaje.

De otro lado, para llevar la confiabilidad y validez del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, siendo su resultado.

**Tabla 2**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,894	56

De la misma manera, se recurrió a la validez del juicio de expertos, quienes procedieron examinar dicho instrumento, siendo aprobado y firmado que a continuación se dieron a conocer.

**Tabla 3**

Validación del Instrumento por Especialistas.

<b>Experto</b>	<b>Observaciones</b>
Mg. <b>Candia Menor Marco Antonio</b>	Si hay suficiencia, es aplicable
Mg. <b>Noemí Teresa Julca Vera</b>	Si hay suficiencia, es aplicable
Dr. <b>Raúl Delgado Arenas</b>	Si hay suficiencia, es aplicable

Para mayor seguridad, la confiabilidad del instrumento, se procedió a someterlo al Kr- 20 bajo el programa del Excel, cuando nuestras alternativas fueron dicótomas, siendo su formula

$$KR-20 = \left( \frac{k}{k-1} \right) * \left( 1 - \frac{\sum p.q}{Vt} \right)$$

- KR-20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder-Richardson)
- k = Número total ítems en el instrumento.
- Vt: Varianza total.
- Sp.q = Sumatoria de la varianza de los ítems.
- p = TRC / N; Total de Respuestas Correctas (TRC) entre el Número de sujetos participantes (N)
- q = 1 - p

**Nota: Coeficiente de confiabilidad KR-20**

**Tabla 4: Confiabilidad del instrumento**

Sujetos	1	2	3	4	5	6	X
1	1	1	1	1	1	1	6
2	1	1	1	0	1	1	5
3	1	1	0	1	1	1	5
4	0	1	0	1	0	1	3
5	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	1
q-p	0.22	0.25	0.25	0.22	0.25	0.22	

**NOTA: Elaboración Propia**

$$OX 2 = 6^2 + 5^2 + 4^2 + 3^2 + 2^2 + 1^2 / 6 = 3.16^2 = 4.52$$

**Es considerado un buen valor por lo que es válido.**

**NOTA: Elaboración propia**

### **3.5 Procedimiento**

Las acciones que se llevaron a cabo para el desarrollo de la investigación, se siguieron los siguientes pasos:

Autorización de la Dirección del hospital para aplicar el desarrollo de la investigación.

Sensibilización al personal administrativo y asistencial para la ejecución del instrumento.

Revisión de bibliografía relacionada con la problemática

Recogida los datos, se llevó a cabo una selección, clasificación.

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

Obtenido los datos a través del instrumento del cuestionario, se procedió efectivizar la interpretación después de haber elaborado las tablas, gráficos, previamente, se sometieron al programa estadístico el SPSS 26. Es uno de los programas estadístico que permite tener mayor precisión en cuanto a los datos que son más objetivos y así poder tener una perspectiva de análisis de forma mayor rigurosidad

### **3.7 Aspectos éticos**

En esta investigación considera que los datos proporcionados de parte de los sujetos de la investigación se reservaran en el anonimato, al mismo tiempo, las citas o referencias están debidamente registradas en las fuentes que se ha extraído.

## IV RESULTADOS

### Análisis Descriptivo Comparativo

Tabla 5

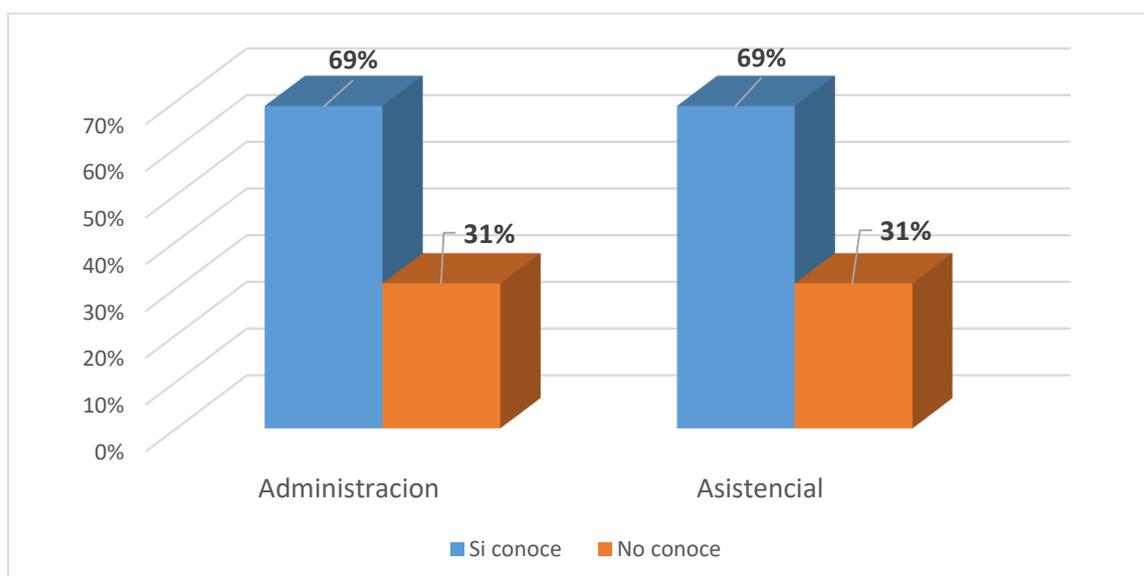
#### Dimensión 1 Conocimiento de la Ley

Barometro	Puntaje	Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
		f	f	f	f	%	%	%	%
Alto	19-27	18	0	18	0	69%	69%	0%	0%
Regular	10.-18	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Bajo	0-9	0	8	0	8	0%	0%	31%	31%

**Nota: Instrumento**

Figura 1

#### Dimensión del conocimiento



**Nota: Instrumento**

En la tabla 5 y figura 1 se observa acerca si tienen o no conocimiento sobre la ley de Seguridad y Salud en el trabajo, los administrativos respondieron 69% y los

asistencialistas con 69% que, si conocen la ley mientras que no conocían la ley en forma total, un sector de los administrativos y asistencialistas con el 31% y 31%

Lo cual significa que la mayoría de ambos grupos tienen conocimiento sobre el contenido de esta ley de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que hace suponer que conocen legalmente el contenido de este documento, dando las orientaciones y la manera como está organizado.

De acuerdo a los resultados dados, el personal administrativo y asistencial considera que esta ley tiene el propósito de incentivar mediante el desarrollo de talleres una cultura de prevención, debido a que un sector de los mencionados grupos, por negligencia cometen errores que los conduce a una serie de accidente dentro del trabajo. Al mismo tiempo requiere que unas áreas son más cuidadosas, como el caso de los asistenciales, que cuando están en contacto con los medicamentos, los pacientes, son más vulnerables, tal como lo ha demostrado los resultados nefastos del Covid 19.

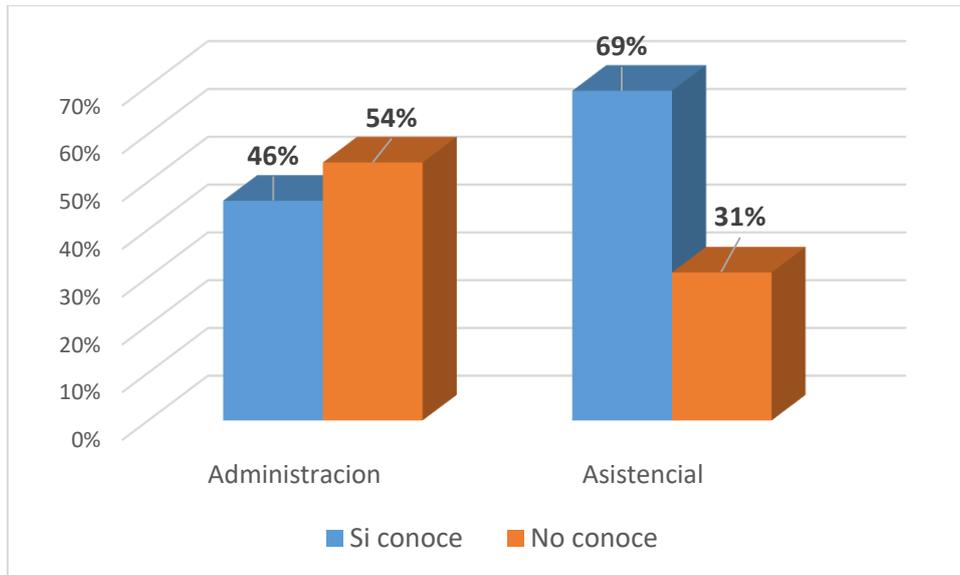
**Tabla 6**

**Dimensión 2 Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

		Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
<b>Barometro</b>	<b>Puntaje</b>	F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	0	0	18	0	0%	69%	0%	0%
Regular	10.-18	12	14	0	0	46%	0%	54%	31%
Bajo	0-9	0	0	0	8	0%	0%	0%	0%

**Nota: Instrumento**

**Figura 2**



**Nota: Instrumento**

En la tabla 6 y figura 2 se observa cuando se les pregunto si tiene causa de conocimiento sobre el contenido de la dimensión de la Política Nacional de Seguridad y Salud que debería someterse a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud, de acuerdo a sus respuestas, los administrativos respondieron 46% que sí conocen, mientras que los asistencialista con el 69.%,pero un sector que no conoce, por parte de los administrativos el 54% y los asistenciales 32% Esto significa que la mayoría del personal considera que el Consejo Nacional de Seguridad de Salud está facultado para revisar, orientar y tomar las decisiones de una Política Nacional de dicho sector, debido a que muchas veces, la Política es tomada bajo una orientación de una ideología, más no técnicamente.

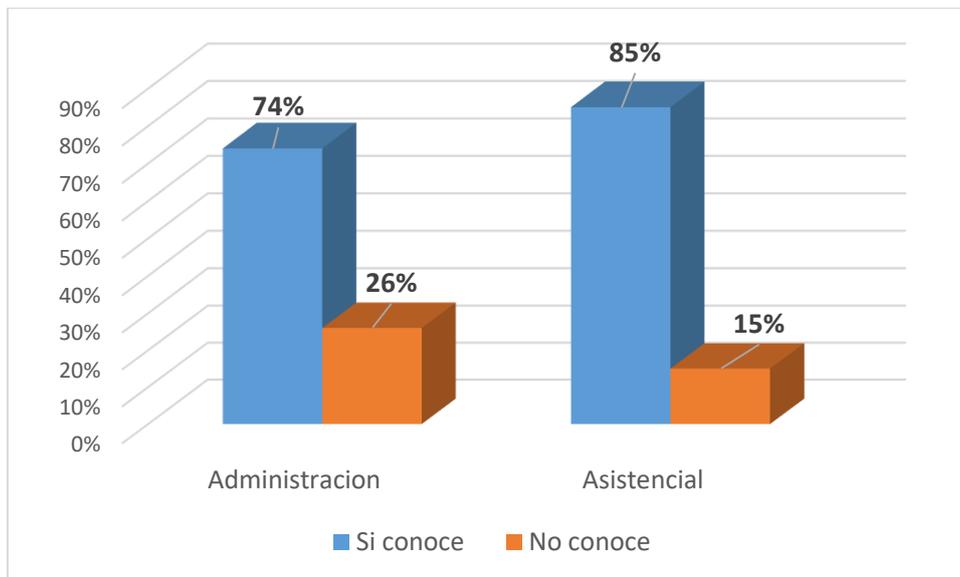
**Tabla 7**

**Dimensión 3 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

		Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
<b>Barometro</b>	<b>Puntaje</b>	F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	0	0	22	0	0%	85%	0%	0%
Regular	10.-18	17	0	0	0	74%	0%	26%	0%
Bajo	0-9	0	9	0	4	0%	0%	0%	15%

**Nota: Instrumento**

**Figura 3**



**Nota: Instrumento**

En la tabla 7 y figura 3 se observa cuando se les pregunto si el Consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información, los administrativos respondieron que, si conocen este dispositivo legal 74% y asistenciales también la conocen con 85%, mientras que no conocen respondieron .26% administrativos y 5% asistenciales.

Lo que significa, que en la presente ley en el art. 10 hace referencia 1 representante del Ministerio de Trabajo, uno del Ministerio de salud, uno del consejo nacional de salud ocupacional , uno de Essalud, cuatro empleadores asignados por la confiep

y cuatro de centros sindicales, mientras que en el art. 13 indica claramente quienes son los consejeros uno de la Gerencia Regional de trabajo , uno de la región de salud, uno de Essalud, tres de los empleadores por medio de la confiep, y cuatro de los sindicatos, lo cual significa que quienes marcaron el sí, no tienen la precisión exacta de la seguridad que son consejeros, tan solo quienes marcaron el no, han demostrado ser más honestos en su desconocimiento.

Asimismo, se debe tener en cuenta en el contenido de la ley de considera que las funciones descritas se encuentran más explícitas, sin embargo, están de acuerdo que los consejeros tienen responsabilidades de hacer cumplir con el sector de salud, en fortalecer sus acciones programadas. También se hace referencia en forma acertada lo que el reglamento de la ley lo establece, además las funciones que debe cumplir en dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos, asistir con voz, pero no con voto, extender las actas de los acuerdos, servir de enlace con otras instituciones (MTPE, 2016). Pues, según el art. 20 está facultado en tener dicho apoyo. Lo que hace suponer que el personal de ambos grupos tiene la confianza de tener la colaboración de organismo en el asesoramiento técnico y financiera, el primero con orientación de profesionales de alta capacitación y el segundo en recursos económicos. (MTPE, 2016)

Lo que nos indica que quienes tienen razón, los administrativos, puesto al promulgarse una ley, tiene 150 días hábiles para poder promulgar su reglamento, que viene del propio ejecutivo o del legislativo, mas no de un Consejo regional, pero en el caso de un reglamento interno de carácter institucional, si tiene la facultad, debido a que se adapta a las necesidades de ese organismo, como es el caso del hospital del Cusco.

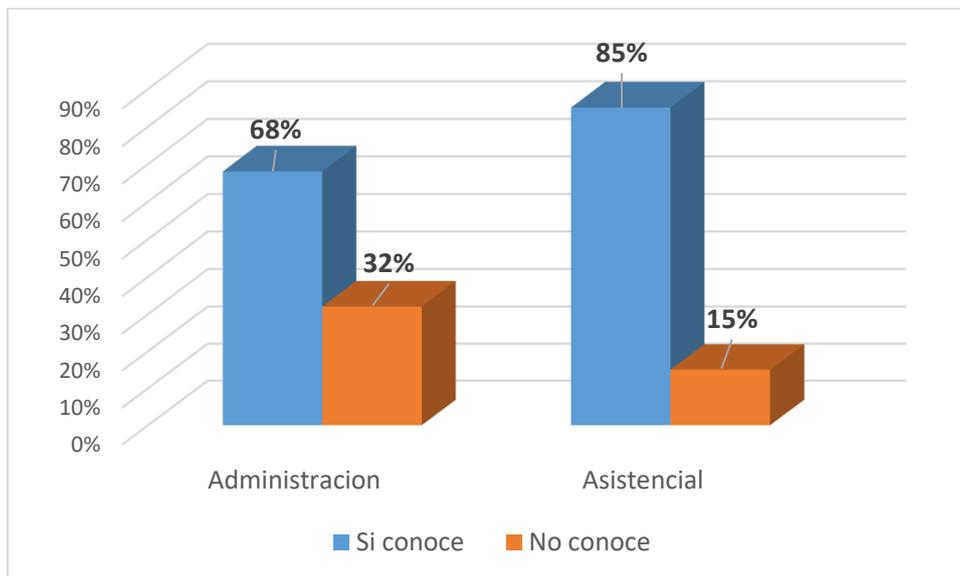
**Tabla 8**

**Dimensión 4 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

		Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
<b>Barometro</b>	<b>Puntaje</b>	F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	0	0	22	0	0%	85%	0%	0%
Regular	10.-18	17	0	0	0	68%	0%	32%	0%
Bajo	0-9	0	8	0	4	0%	0%	0%	15%

**Nota: Instrumento**

**Figura 4**



**Nota: Instrumento**

En la tabla 8 y figura 4 se observa, cuando se les pregunto que, si el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en ambos grupos respondieron quienes conocen esta parte de la ley. Lo administrativos con el 68% y los asistencialista con el 85%, mientras que no conocen el contenido de esta parte de la ley, 32 los administrativos y asistenciales con 15%

Esto significa que la totalidad del personal tiene conocimiento que el empleador, en este caso del Estado tiene toda la responsabilidad de efectuar las modificaciones, de acuerdo a las situaciones que se puede presentar en la sociedad y que el sector de salud debe responder de forma óptima.

Seguidamente, el empleador pueda contratar la acreditación, debido a que, en los últimos años, los Estados por intermedio de sus respectivos Ministerios, tienen la facultad de exigir la certificación de la acreditación que esté relacionada con la calidad, con las condiciones óptimas de las normas internacionales que debe tener.

Como también el empleador debe dar por cumplimiento con la prevención y garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención, conocen que creen que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo, en ambos grupos de administrativos y asistenciales respondieron en forma afirmativa el sí conocen, el 100%. Lo que ha dado como resultado, que absolutamente, todo el personal, esta consiente que la capacitación de un personal, es una de las herramientas más aceptadas, en cualquier organización.

Al mismo tiempo se desprende algunas consideraciones o cual se desprende que la mayoría del personal tiene conocimiento sobre los posibles riesgos que pudiera vulnerar su integridad, es por esta razón que el empleador tiene la obligación de advertir y tomar las medidas pertinentes, para evitar cualquier tipo de accidente, sea en forma física o mental. Para ello es necesario que debe desarrollar una serie de talleres presenciales, que el personal que trabaja en un nosocomio, pudiera tener las medidas como prevenir los riesgos.

También se hace referencia a los exámenes ocupacionales, en ambos grupos tanto de los administrativos como los asistenciales consideran que es vital, que tengan conocimiento, cuál es su condición de salud ocupacional que tienen, si poseen un tipo de enfermedad ocupacional como consecuencia de su labor que haya contraído. Hoy en día, todas las empresas sean privadas o públicas, se ha convertido uno de los requisitos vitales, el sometimiento de los exámenes médicos de los postulantes, que debe ser aplicables de forma periódica a medida de reducir los riesgos Salud (2020).

**Tabla 9**

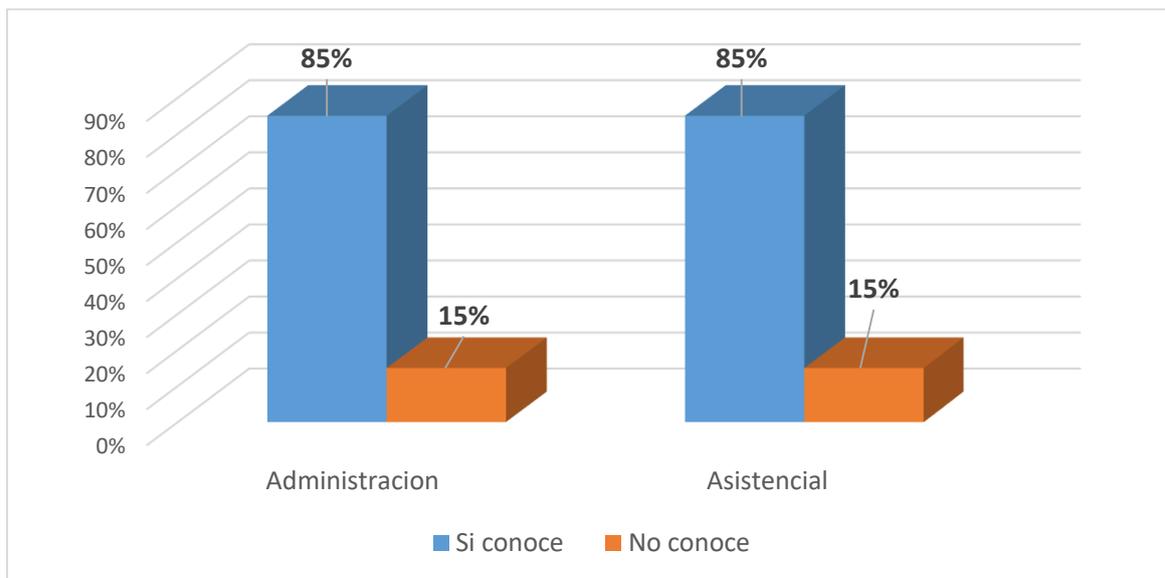
**Dimensión 5 Comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo**

Barómetro	Puntaje	Administ		Asistenc		Administ		Asistenc	
		Si conoce	No conoce						
		F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	22	0	22	0	85%	85%	0%	0%
Regular	10.-18	0	0	0	0	0%	0%	15%	15%
Bajo	0-9	0	4	0	4	0%	0%	0%	0%

**Nota: Instrumento**

**Figura 5**

**Comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo**



**Nota: Instrumento**

En la tabla 9 y figura 5 se observa los siguientes resultados, que si conocen la ley los administrativos 85% y los asistenciales el 85% consideran que debe haber la presencia de un responsable que es el Supervisor que va a monitorear, evaluar, mientras otro sector no conocen esta parte de esta ley, en el caso de los administrativos con el 15% y asistenciales con 15%, por nuestra parte, es un importante empleado que tiene esta responsabilidad, debido que hoy en día, las organizaciones poseen un Supervisor de Seguridad con la finalidad de mitigar los

riesgos de los accidentes , como también podría detectar a tiempo, alguna enfermedad ocupacional que pudiera tener un miembro del personal. Siendo uno de los responsables, de supervisar la condición de los trabajadores, el supervisor que debe verificar, analizar el cumplimiento de las medidas, informar (Prevecon, 2018)

**Tabla 10**

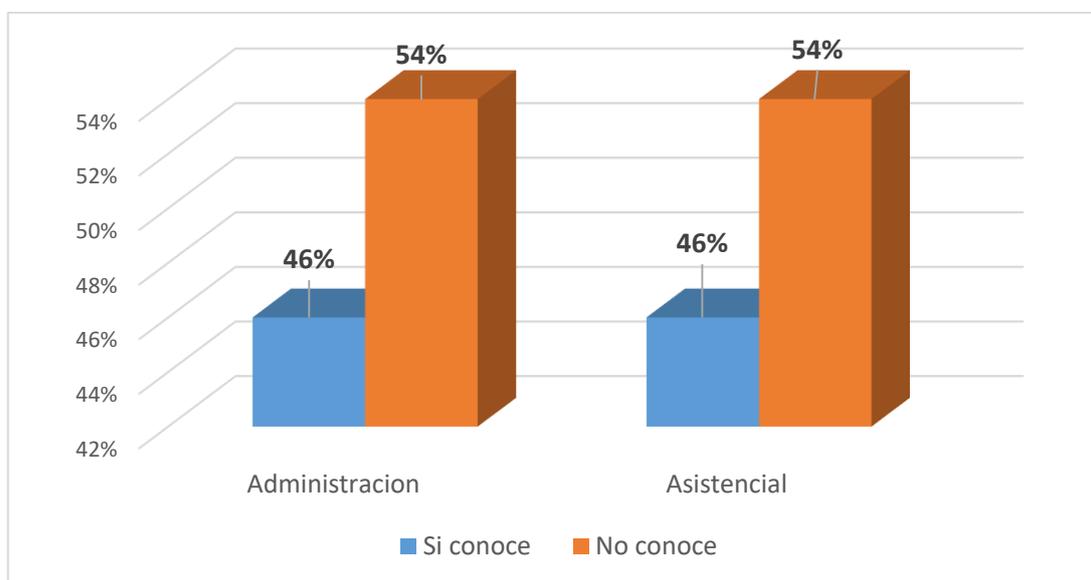
**Dimensión 6 Derechos y Obligaciones**

Barometro	Puntaje	Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
		F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Regular	10.-18	12	14	12	14	46%	46%	54%	54%
Bajo	0-9	0	4	0	0	0%	0%	0%	0%

**Nota: Instrumento**

**Figura 6**

**Derechos y Obligaciones**



**Nota: Instrumento**

En la tabla 10 y figura 6 se observa los siguientes resultados si conocen que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva, en el caso de los

administrativos respondieron 46%, mientras que los asistentes 46% y otro sector del personal, mientras no conocen el contenido de esta ley tanto administrativos como asistencialistas con 54% respectivamente

A esto se deduce que quienes consideraron positivamente, la asignación de los puestos de trabajo, deben ser con criterio técnico, ver el perfil de cada trabajador, al puesto que debe ocupar, en caso de equivocarse, el nivel de productividad de la carga de trabajo, se vería afectado su salud. Como también deben tener presente acerca de la inducción que son los exámenes que está contemplado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral, pues quienes tienen un desconocimiento son los asistenciales frente a los administrativos. Al mismo tiempo existe un factor de responsabilidad civil de parte del empleador por los accidentes de trabajo, tal como se encuentra dentro de marco de la ley (Yrigoyen, 2020)

También deben tomarse en cuenta el documento de gestión documentaria, que toda institución debe poseer y finalmente todo empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, De acuerdo a los resultados consideramos que hay una equidad en la respuesta, puesto que la información que pudiera dar el empleador, lo da de manera sesgada.

A esto agregamos, que toda entidad, necesariamente debe manejar una gestión documental, para respaldar las acciones estratégicas que se desarrollan Linares (2020).

**TABLA 11**

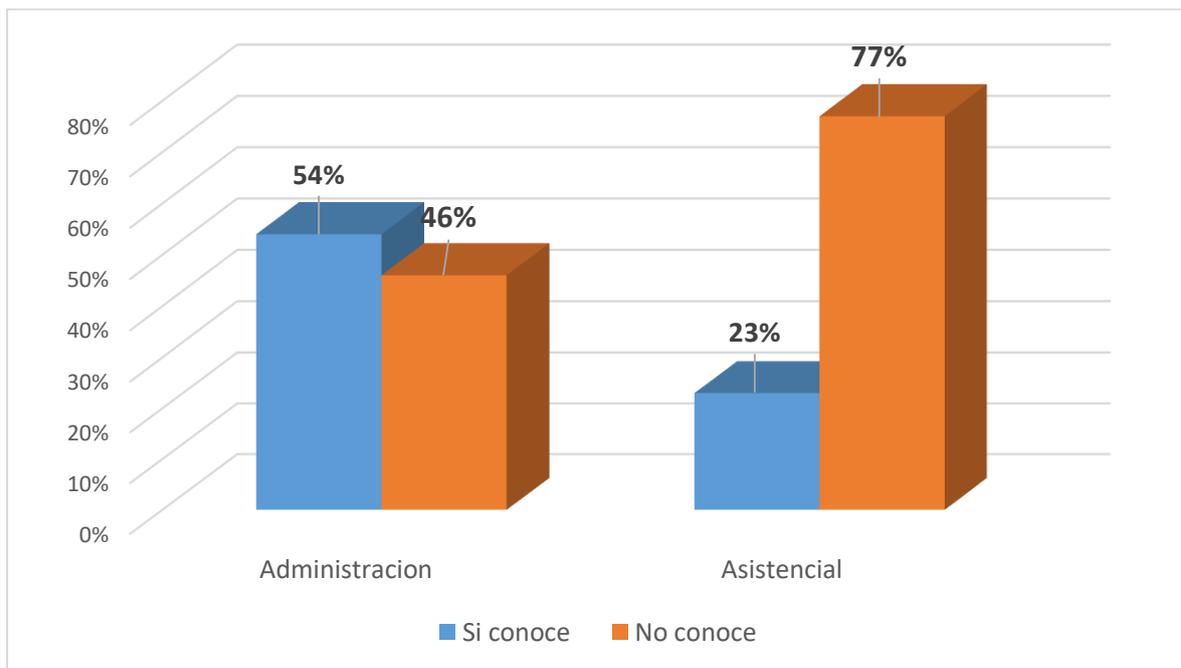
**Dimensión 7 Supervisión, Fiscalización y Sanción de actividades**

Barometro	Puntaje	Administ		Asistenc		Administ	Asistenc	Administ	Asistenc
		Si conoce	No conoce	Si conoce	No conoce	Si conoce	Si conoce	No conoce	No conoce
		F	F	F	F	%	%	%	%
Alto	19-27	0	0	0	0	0%	0%	0%	77%
Regular	10.-18	14	0	0	20	54%	0%	46%	0%
Bajo	0-9	0	12	6	0	0%	23%	0%	0%

**Nota: Instrumento**

**Figura 7**

**Supervisión, Fiscalización y Sanción de actividades**



**Nota: Instrumento**

En la presente tabla 11 figura 7 se observa los resultados, que el personal administrativo conoce el contenido de la supervisión, fiscalización y sanción con el 54%, mientras que 25% también conoce los asistenciales, pero también hay otro sector del personal que no conoce esta parte de la ley 46% los administrativos y los asistenciales con el 77%. Lo que significa que esta parte es importante para el empleador como el empleado, que debe someterse a una

evaluación sea opinada o no, para saber, sus responsabilidades se están llevando a cabo en forma óptima. Es decir que la supervisión puede ser de campo o dentro de un área de influencia o documental que esté relacionado con el administrado (Ponce, 2019).

### **Análisis Inferencial**

H0: No existe diferencia significativa en el nivel de Conocimiento de la ley de Seguridad y Salud en el trabajo de parte del personal administrativo y asistencial en un hospital, Cusco, 2021.

HG: Existe diferencia significativa en el nivel de Conocimiento de la ley de Seguridad y Salud en el trabajo de parte del personal administrativo y asistencial en un hospital, Cusco, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Prueba de Mann Wihdney

**TABLA 12**

<b>Estadístico de contraste</b>	
	Dimensión conocimiento
U Man Whitney	18973
W de Wilcoxon	353245
Z	-2.746
Sig asintot (bilateral)	0.12
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

### **Nota: Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.12 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe una diferencia significativa en el nivel de conocimiento de la ley de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco, 2021.

### **Comprobación de Hipótesis específicas**

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión conocimiento de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He1: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión conocimiento de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 13**

Estadístico de contraste	Dimensión de conocimiento
	1773
W de Wilcoxon	3545
Z	-2.786
Sig asintot (bilateral)	0.11
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.10

Nota: Instrumento

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.11 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del **nivel de conocimiento** de la dimensión conocimiento de la ley N<sup>o</sup> 29783 respecto al personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco, debido a que han demostrado en sus respuestas que la mayoría tiene causa de conocimiento sobre esta ley.

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Política Nacional de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He2: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Política Nacional de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 14**

Estadístico de contraste	
	Dimensión Política Nacional
U Man Whitney	1892
W de Wilcoxon	4568
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.10
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

Nota: Instrumento

El valor de p (sig asintot (bilateral)) es 0.10 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe una diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Política Nacional de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital. Cusco, tiene conocimiento sobre la política nacional del sector de salud, en cuanto a sus objetivos, estrategias de trabajo.

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Consejo Nacional de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He3: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Consejo Nacional de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 15**

Estadístico de contraste	
	Dimensión Consejo Nacional
U Man Whitney	1942
W de Wilcoxon	5568
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.10
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

**Nota: Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.10 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Consejo Nacional de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco, debido a que la mayoría tiene conocimiento acerca de las funciones del Consejo Nacional

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He4: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 16**

Estadístico de contraste	
	Dimensión Sistema de Gestión
U Man Whitney	2042
W de Wilcoxon	5568
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.10
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

**Nota Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.10 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Sistema de Gestión de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco, puesto que los administrativos son más participes en la gestión llevada a cabo en el hospital, frente al grupo asistencial, de manera relativa.

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He5: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 17**

Estadístico de contraste	
	Dimensión Comité
U Man Whitney	1522
W de Wilcoxon	5768
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.11
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.10

**Nota: Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.11 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Comité de la ley N° 29783 donde el personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco, debido a que conocen las funciones de este organismo.

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Derechos y Obligaciones de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He6: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Derechos y Obligaciones de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 18**

Estadístico de contraste	
	Dimensión de conocimiento
U Man Whitney	1632
W de Wilcoxon	6718
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.12
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

**Nota: Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.12 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Derechos y Obligaciones de la ley N<sup>o</sup> 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco, puesto que conocen en su mayoría dicha dimensión, que están obligados a cumplirlas.

H0: No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

He7: Existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N<sup>a</sup> 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco.

Nivel de significancia: 0.05

**TABLA 19**

Estadístico de contraste

	Dimensión de conocimiento
U Man Whitney	1832
W de Wilcoxon	7918
Z	-2.736
Sig asintot (bilateral)	0.12
Sig exacta 2*Sig Unilateral	0.11

**Nota: Instrumento**

El valor de p (sig asintot (bilateral) es 0.12 es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión Supervisión, fiscalización y sanción en dicha ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital, Cusco, debido que conocen los dispositivos de esta dimensión.

## V DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación, nos conduce realizar una discusión, donde los resultados dieron a conocer, que no existe una diferencia de conocimiento sobre las dimensiones que constituye la ley de Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que oscila entre 3 % al 5 %, pero en la mayoría de casos los administrativos y los asistencialistas si tienen conocimiento sobre el contenido.

Sin embargo, amerita llevar a cabo, acerca de investigaciones una discusión, puesto que la mayoría de ellas, tuvieron una distintas orientación, como es el Bendezu ( 2019) llevo a desarrollar una propuesta de mejorar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud bajo en normas OSHA 18001 y RM 111- 2013 – MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas, según los resultados entre el periodo 2012 – 2017 ocurrieron 74 accidentes seguidamente la del investigador. Es evidente que se debe tener en cuenta las normas internacionales que son expresadas por medio de ISOS reconocidos por las entidades internacionales y que están estén de acuerdo con la OIT y la Protección de los trabajadores, es importante que en esta ley se encuentra en las dimensiones acerca de la brindar la seguridad de los riesgos que pudiera encontrarse en la permanencia del trabajadores en el centro de labor, especialmente en la Política Nacional y las obligaciones y derechos que el empleador debe garantizar las buenas condiciones laborales de los trabajadores. Nuestra investigación tuvo un sesgo que, si conocían el contenido de dicha ley promulgada, pero dentro de la estructura de esta ley. Hace una referencia acerca de la Gestión, que deberían llevar a cabo en forma óptima, eficaz y eficiente, el desarrollo de procesos de gestión, para cumplir los objetivos trazados.

Por su parte la investigación llevada a cabo por Paya (2019) en su artículo Seguridad y salud laboral en el área de las relaciones laborales, sobre el aumento de accidentes tanto en España como Portugal, llevo a una de las conclusiones, que a través de convenios dio como resultados favorables en el año 2012 fue 48.4% al 19. 3% siendo una cobertura de 80.1%, lo que significó que los accidentes en el trabajo descendieron en forma positiva. Considero que, en todo desarrollo del

trabajo, sea administrativo o asistencial, hay el riesgo de los accidentes, en el cual está relacionado con la dimensión de las obligaciones y derechos, que el empleador debe aplicar una política de concientización, mediante talleres, que debe hacer saber a sus trabajadores, sobre los posibles riesgos pudiera tener durante su permanencia en el trabajo. Pues, todos los que han sido objeto de investigación, administrativos y asistenciales tiene conocimiento sobre los posibles accidentes.

De la misma manera, Martínez (2016) hace su referencia en el análisis de la Seguridad y al mismo tiempo la Salud en las labores de trabajo por parte del sector empresarial cubano, donde demostró que posee debilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que no puede evitar los incidentes y accidentes de trabajo que están relacionadas con la Responsabilidad social. Por nuestra parte, las entidades de salud, sus trabajadores tanto administrativos como asistenciales tiene el derecho de ser atendidos de forma inmediata, siendo explicado en la ley, referente a sus derechos. De la misma manera el investigador Collado (2017) llevo a cabo en proponer una Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la ley N°29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C, llevo en calidad de resultado de la evaluación de riesgos de 19 riesgos significativos con el nivel importante e intolerante, el cual representa el 70.37% del total de riesgos identificados, sin embargo, luego de la implementación del plan este porcentaje se redujo al 22.22%. En la ley que es materia de análisis, está considerada en el Comité quienes son los responsables de que ambos gremios, sean capacitados y concientizados de mitigar, cualquier incidente de riesgo de accidente.

Por su parte de Rodríguez, (2016) desarrollo un trabajo relacionado entre las enfermedades ocupacionales que sufren en una empresa peruana en relación con la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo

Asimismo, Carrillo (2018) dio a conocer acerca del fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el cambio psicosocial desde un punto de vista del Marco lógico, que, por nuestra parte, esta ley no hace referencia este aspecto importante que es el Marco lógico que deben orientarse los administrativos y asistenciales.

Osorio (2020) hizo una referencia con respecto a uno de los aspectos negativos que sufre los trabajadores, la relación de la ansiedad de personal asistencial con la pandemia Covid 19 del hospital sub regional de Andahuaylas, donde llevo aplicar un instrumento que tuvo una validez de 0.904, siendo los resultados, la baja influencia 59%, punto medio 77% y el 63.1% de ansiedad moderada. Por nuestra parte está relacionada con los Derechos y Obligaciones, siendo el primero, que el empleador tiene la facultad de proteger la integridad biopsicosocial de sus trabajadores, que cuando tenga una ansiedad, debe someterse a un examen de inducción, en saber, sobre su estado de salud, es una de los derechos que está contemplado en la ley, que todo trabajador debe gozar del derecho de gozar los servicios de la salud pública, como uno de los derechos fundamentales de la persona.

Otra de las investigaciones, es la que fue llevada a cabo por Mera ( 2018) en su artículo Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela Superior Politécnica de Chimbotazo, Ecuador, donde estableció una relación entre las normas OHSAS 18001 que permitió evaluar los riesgos de trabajo en la Unidad educativa de San Felipe, a través de un cuestionario, que permitió recabar la información , evidenciando un nivel medio de gestión con un porcentaje del 62% traduciéndose en acciones de mejora en cuanto a la planificación , medición y seguimiento del desempeño. Por nuestra parte, considero que está relacionado con la Política Nacional.

Y, por último, el investigador Chávez (2016) en su artículo Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú, presentado en la revista Scielo, en el cual nos dice: que el conocimiento de la seguridad de la salud en el trabajo debe ser un deber y un derecho de los trabajadores, para exigir su cumplimiento y poder protegerse de los riesgos ocupacionales, bajo este estudio comparativo de dos hospitales de Lima. En nuestra investigación, se ha demostrado que tanto los administrativos como los asistencialistas tienen idea acerca del contenido de esta ley, de una manera implícita, considero que un sector, debieron auto educarse, como también asistieron a talleres de capacitación.

Pues la mayoría de las investigaciones se centra en los accidentes de trabajo, mas no existe un trabajo orgánico acerca de la problemática antes mencionada. Por lo que podemos considerar, que nuestro estudio es inédito. A esto agregamos, que uno de los propósitos que se han enfocado, es mitigar los accidentes que pudiera suscitarse e cualquier organización. Aguirre, (2020),

Muchas de las entidades públicas vienen tratando de mitigar acerca de los accidentes de trabajo, por medio de la concientización de capacitaciones, especialmente en el desarrollo de resolución de casos, que se presentan los trabajadores, en el caso de salud, debe tener el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad. Conteras, (2017)

Asimismo, se desprende uno de nuestros cuestionamientos, y que es sostenible por parte de Tejeda (2020), cuando un sector del personal carece de conocimiento, acerca del cumplimiento de una ley, está en el riesgo de cometer una serie de errores, por el desconocimiento y el desinterés del mismo.

Pero en el caso de tratarse de una entidad de salud, donde la vulnerabilidad de las enfermedades ocupacionales, los riesgos bioquímicos, las relaciones interpersonales se encuentra latente, motivo por el cual, cuando un trabajador ingresa a laborar en el sector de salud, necesariamente debe tener conocimiento de esta ley de Seguridad y Salud en el trabajo, puesto que le dará argumentos de defensa, en caso de que haya una negligencia de parte del empleador. Pero, estos riesgos de todo tipo han sido analizados de parte de especialistas especialmente ambientalistas, ingenieros industriales, profesionales afines, que han dado a conocer sus reportes a las autoridades competentes, con sus recomendaciones de los casos. Ramos (2019). Pues, la intencionalidad es controlar y detener cualquier tipo de accidente que pudiera ocasionar en el trabajo, es por esta razón, que a través de la documentación se presenta un diagnóstico.

Una muestra en la actualidad, que con la presencia de la pandemia del Covid 19, un sector considerable de galenos, técnicos, enfermeras y administrativos fueron vulnerables ante esta crisis, tuvieron que soportar una carencia de la logística sanitaria, al mismo tiempo han sido vacunados con vacunas procedencia

de la China, que han sido cuestionadas, puesto que su efectividad es solo 70%, mientras que las demás son 90%. Chire (2020)

No es, una novedad que la situación del sector de salud se encuentra en crisis sanitaria, dado por ejemplo, no tiene una logística apropiada, los equipos y maquinarias se encuentran en estado deteriorado, el recurso humano, muchas veces ya no reciben capacitaciones, ni un sentido de incentivo de preparación académica, solo un sector minúsculo, recurre con sus propios medios de poder reactualizar el conocimiento en cuanto a la Gestión de la administración (Zereceda, 2019). Las capacitaciones se han convertido en una herramienta fundamental, para reactualizar los conocimientos de una determinada situación (Casos, 2018), que hoy en día viene formando, parte de los planes de trabajo.

En el caso de Chile esta ley es considerada como un derecho fundamental puesto que se halla reconocida por las diferentes entidades internacionales, siendo una de ellas, la Convención de San Salvador. Indaciohea, ( 2021 )

Esto quiere decir, que esta ley es universal, con ciertas particularidades de cada legislación, es por este motivo que se da una jurisprudencia legal, donde se respaldan todos los actores que están involucrados en la organización. Muchos de los estudios llevados a cabo, han dado a conocer el desenvolvimiento de la política de esta ley, para nuestro caso hay una gran diferencia entre los países industrializados y los países en vías de desarrollo, lo primeros gozan de un presupuesto alto, mientras que los otros no. Riveros, (2019) ya que se presentaran limitaciones, cuando falta el presupuesto.

Antes del 2020 se aludía a peligros y riesgos emergentes se hacía énfasis a la tecnología en la vida laboral, la incorporación de nuevos puestos de trabajo, pero cuando surgió esta pandemia ha generado una transformación en la política de trabajo. Rodriguez (2021 )

Cuando se hace referencia sobre la cultura de la seguridad, unas organizaciones dan mayor énfasis, como es el caso del sector de la minería, pero también el sector de la salud, debido a que el personal asistencial especialmente que se encuentra en contacto directo Bardales (2019). Aquí juega un rol importante que la cultura de la seguridad de poseer los trabajadores que deben están al

corriente de los recursos logísticos que garantizarían su integridad, además que tienen un sentido corporativo

Por otro lado, esta ley está basado en los principios de cooperación, información, gestión integral, esta última trata acerca del intercambio entre los diferentes sectores que coinciden en condicionar la ley, en buenas condiciones adecuadas en el desenvolvimiento de los trabajadores. Ferro, (2017).

También, en las investigaciones precedentes, debemos resaltar uno de los principios, que es la cooperación entre los sectores y a nivel institucional, es decir, que el sistema de seguridad y salud debe contar con un respaldo de cooperación, no solo económico, sino también institucional. Manrique, (2020).

Al mismo tiempo, se debe tomar en cuenta que esta ley es que está sustentado por medio de los principios que son considerados directrices y que pone parámetros en cada una de los componentes de dicha ley. Valdivia, (2017).

Uno de los aspectos que consideramos fundamental, es el sistema de gestión, que si bien, algunas investigaciones hacen mención acerca de la mejorar de las condiciones de la seguridad del personal, solo se limitan a realizar un diagnóstico situacional, mientras que en nuestro caso, si es que posee un conocimiento acerca de las implicancias de esa gestión, considerando que este proceso, más interés está en el personal administrativo , pero que este espera una orden u mandato de parte de las autoridades sanitarias, aquí radica uno de los males dentro del proceso de la administración, la burocratización, que debe pasar una serie de filtros, cuando se trata de los recursos que van a dar proceso al desarrollo de las obligaciones al personal.

Dado, por ejemplo, la dotación de medicamentos del exterior, cuando todo el proceso del flujograma tiene un alto costo de tiempo y social, muchas veces, esas donaciones se quedan en el almacén de un hospital y cuando es solicitado de parte del personal asistencial, se queda en el terreno del olvido.

Otro punto que discrepamos, en las investigaciones predichas anteriormente, que el Comité que está integrado, muchos de ellos, lo considera que se trata de cargos burocráticos, que se hallan entrampados en el proceso administrativo, unos

deciden no asumir sus responsabilidades, y solo hacen acto de presencia en el momento de tomar decisiones.

La ley que rige en la actualidad en el sector de Salud, como también en las demás actividades, tiene ciertas particularidades, pero en el fondo del asunto se trata que el personal debe tener:

La protección de su integridad biopsicosocial

Ser capacitado de manera continua

Mejorar sus condiciones de trabajo

Aplicar un sentido de flexibilidad en la ley, donde haya unas cooperaciones entre todos los gremios que están vinculadas con la entidad

Otro punto que nos interesa y que las investigaciones que han sido expresadas en antecedentes , es la Política Nacional, claro está que tiene una intencionalidad positiva , que el Estado está llamado en el cumplimiento de los dispositivos legales, que la empleadores y empleados deben cumplir para alcanzar la calidad de servicio, especialmente en el sector de salud, que actualmente vienen soportando una de las peores crisis sanitarias, como consecuencia de la pandemia del Covid 19 , que ante la fatalidad de una mala gestión, se ha visto reflejada que el recurso humano no tuvo la seguridad de la protección contra esta pandemia, los equipos y maquinas tenían tecnología muy anticuada, la renuncia de un sector de profesionales por el término del contagio. Pues, la política Nacional no funciona frente a una realidad que se vive, por el contrario, muchas veces, esta ley ha sido elaborada con fines políticos, mas no técnico, muestra de ello, son los resultados que hoy en día, se viene percibiendo.

A esto agregamos, que esta ley, consideramos que tiene las siguientes debilidades:

No es una ley técnica que responde a una realidad actual

Esta ley conduce a una burocratización dentro del proceso administrativo

Es una ley que debe ser revocada y promulgar una ley más técnica que responde a la solución de los problemas de cada uno de los sectores de los trabajadores, sean de servicio o de producción.

Finalmente, no existe un análisis profesional de parte de las investigaciones acerca de esta ley, que tipo de propósito y fines debe tener, solo nos toca considerar que se trata de una ley anti técnica.

## **VI CONCLUSIONES**

### **Primera. –**

No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco en el contenido de las dimensiones, debido a que la conocen.

### **Segunda. -**

No existe una diferencia significativa del nivel de conocimiento la dimensión del conocimiento de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

### **Tercera**

No existe diferencia del nivel de conocimiento la dimensión de la Política Nacional de la ley N° 29783 de parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco, debido a que conocen la orientación de la Política Nacional en cuanto a la Seguridad y Salud en sus servidores.

### **Cuarta. -**

No existe una diferencia significativa del nivel de conocimiento la dimensión del Consejo Nacional de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo con el asistencial del hospital del Cusco.

### **Quinta. -**

No existe la diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión del Sistema de Gestión de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte del personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

### **Sexta. -**

No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión del Comité o Supervisor de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

**Séptima. -**

No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento de la dimensión de los Derechos y Obligaciones de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

**Octava. -**

No existe diferencia significativa del nivel de conocimiento la dimensión de la Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

## **VII RECOMENDACIONES**

### **Primera. –**

Que el Hospital del Cusco debe difundir por medio de capacitaciones talleres acerca del de la ley N° 29783 de la Seguridad y Salud en el trabajo para el personal administrativo y asistencial de dicho hospital del Cusco, con la finalidad de que no cometiesen alguna arbitrariedad que pudiera darse en el desarrollo de sus actividades profesionales.

### **Segunda. -**

Se debe difundir por medio de folletos y charlas de capacitación con profesionales de administración y jurídicos sobre la dimensión conocimiento de la ley N° 29783 tanto para el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

### **Tercera. -**

Se debe difundir una Guía de Orientación sobre la Política Nacional de la ley N° 29783 en la Seguridad y Salud al personal administrativo y asistencial del hospital Cusco, con la finalidad de que ellos tomen conciencia del cumplimiento de la Política Nacional.

### **Cuarta. -**

Se debe dar a conocer, mediante estudio de casos sobre la acción de la dimensión Consejo Nacional de la ley N° 29783 dirigido al personal administrativo con el asistencial del hospital del Cusco.

### **Quinta. -**

Se debe desarrollar capacitaciones de la manera como los jefes y subordinados llevar a cabo con optimización el Sistema de Gestión de acuerdo a los lineamientos de la ley N° 29783 por parte del personal administrativo y asistencial del hospital Cusco.

**Sexta. -**

Se debe entrenar acerca de capacitaciones y charlas del nivel de la dimensión Comité o Supervisor de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

**Séptima. -**

Se debe entrenar acerca de capacitaciones y charlas del nivel de la dimensión Derechos y Obligaciones de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

**Octava. -**

Se debe entrenar acerca de capacitaciones en el nivel de la dimensión Supervisión, fiscalización y Sanción de la ley N° 29783 entre el personal administrativo y asistencial del hospital del Cusco.

## REFERENCIAS

- Aguirre; E (2020). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según ley 29783 para reducir la accidentabilidad. Obtenido de laboral en la empresa famall : [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7300/Aguirre%20Pucho%20Balvin%20Germ%C3%A1n\\_.pdf?sequence=7](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7300/Aguirre%20Pucho%20Balvin%20Germ%C3%A1n_.pdf?sequence=7)
- Alvarado, F. (2020). Análisis de las políticas de seguridad vial incluidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. [https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/11471/1/TERLA\\_AlvaradoFabian-DepablosPablo\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/11471/1/TERLA_AlvaradoFabian-DepablosPablo_2020.pdf)
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bardales, D. (2019). Análisis De La Cultura De Seguridad Y Salud En La Incidencia De Accidentes En Las Concesiones Mineras 2016-2017. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24750/Alc%C3%A1ntara%20M%C3%A9ndez%20Luis%20Miguel%20-%20Bardales%20Canales%20Julia%20Dinoska.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bendezu, D. (2019). Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley. Obtenido de 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu\\_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calvo. (2019). El diálogo social tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente.

<https://www.proquest.com/openview/cc07cb368e82bda8e42ef902cf9bcf1f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Carrillo, R. y. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la. Obtenido de Perspectiva del Marco Lógico:

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2307/Fortalecimiento%20del%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad.pdf?sequence=1>

Casos, F. (2018 ). *Importancia del entrenamiento y capacitación* . Lima : Alba .

Castañeda, B. (2017, 5 Julio del 2021). Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2260>.

Charria, V. (2019). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Chavez. (2021). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley 29783 para disminuir accidentes laborales en la empresa Piuramaq S.R.L. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7749>.

Chire, F. (2020). *Emergencia sanitaria*. Lima : San Marcos

Collado, A. y. (2017). Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la ley 29783 para la empresa. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10124/Arce%20Prieto,%20Carmen%20Cecilia;%20Collao%20Morales,%20Jhans%20Carlos.pdf?sequence=1>

Congreso. (2018). [https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3946\\_mesa\\_redonda\\_comite\\_de\\_seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3946_mesa_redonda_comite_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo.pdf).

Conteras, G. (2017). *Protocolos sanitarios y su cumplimiento* . Lima : San Marcos

- Empleo, M. d. (2019). Funciones y responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. [http://www.dirislimaeste.gob.pe/Virtual2/Otros\\_Link/CSST/CAPACITACION%20FUNCIONES%20DEL%20CSST.pdf](http://www.dirislimaeste.gob.pe/Virtual2/Otros_Link/CSST/CAPACITACION%20FUNCIONES%20DEL%20CSST.pdf)
- Esteban, N. (2013). Tipos de investigación. Madrid: Salvat.
- Estrada, C. (2017). Nivel de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo del personal de dos Establecimientos del Distrito de Los Olivos. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17735/Estrada\\_GC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17735/Estrada_GC.pdf?sequence=1)
- Fernández, B. y. (2014). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf).
- Ferro, E. (2017). *Prncpios de la Gestion de un sistema de seguridad y salud publica* . Lima : Minerva .
- Gallego, R. (2020). Diseño de la investigación. [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19763/Dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n\\_cuestionario%20y%20muestra.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19763/Dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n_cuestionario%20y%20muestra.pdf?sequence=1)
- García, J. (2020). Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley N° 29783 para reducir los riesgos laborales en la empresa Glucom S.A.C. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24623>
- Hernández. (2014). Investigación científica. México: Grijalbo S.A.
- Indaciohea. (2021). Seguridad y salud en el trabajo como derecho humano fundamental. <https://revistahistoriaindigena.uchile.cl/index.php/RTI/article/view/59454>.
- Linares, D. (2019). *Gestion documental y sus implicancias* . Lima : Sa Marcos .
- Manrique, J. (2020). *Trabajo cooperativo en las organziaciones* . Arequipa : Paidos .

- Martínez, C. y. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>
- MTPE. (2016). Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf)
- Osorio, G. (2020). Influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital. Obtenido de Sub Regional de Andahuaylas 2020: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57168/Osorio\\_GG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57168/Osorio_GG-SD.pdf?sequence=1)
- OTI. (2019). Seguridad Y Salud En El Centro Del Futuro del trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf).
- Palomino, J. (2019). *“Evaluación y Análisis del Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Obras de Saneamiento Ejecutadas en la Región Lambayeque.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37879/Palomino\\_CJA.pdf?sequence=3](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37879/Palomino_CJA.pdf?sequence=3)
- Pantigozo, J. (2020). Nivel de conocimiento sobre salud oral en estudiantes de nivel secundaria del colegio alternativo talentos en tiempos. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6994/1/REP\\_ESTO\\_ESTEBAN.PANTIGOZO\\_NIVEL.CONOCIMIENTO.SALUD.ORAL.ESTUDIANTES.ANTES.NIVEL.SECUNDARIA.COLEGIO.ALTERNATIVO.TALENTOS.TIEMPOS.COVID19.TRUJILLO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6994/1/REP_ESTO_ESTEBAN.PANTIGOZO_NIVEL.CONOCIMIENTO.SALUD.ORAL.ESTUDIANTES.ANTES.NIVEL.SECUNDARIA.COLEGIO.ALTERNATIVO.TALENTOS.TIEMPOS.COVID19.TRUJILLO.pdf)
- Pascual, F. y. (2020). Diseño de la investigación. [https://www.uv.es/friasnav/LibroDise%C3%B1os\\_Analisis\\_Redaccion\\_2020\\_1.pdf](https://www.uv.es/friasnav/LibroDise%C3%B1os_Analisis_Redaccion_2020_1.pdf)

- Paya, R. (2019). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4959/495964701002/495964701002.pdf>.
- Ponce, C. (2019). *Evaluación, Supervisión y Fiscalización*. <file:///C:/Users/Moments/Downloads/12479-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49634-1-10-20150504.pdf>
- Postigo, P. (2019). *Análisis de factores críticos de éxito requeridos para la implementación de sistemas*. obtenido de de seguridad y salud en el trabajo” : [http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/EPNEUMANN/109/TRABAJO\\_DE\\_INVEST\\_MAN\\_OSCAR\\_POSTIGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/EPNEUMANN/109/TRABAJO_DE_INVEST_MAN_OSCAR_POSTIGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prevecon. (2018). *Características de un supervisor*. <https://prevecon.org/es/caracteristicas-del-supervisor-de-seguridad-y-salud-en-una-empresa/>
- Ramírez, T. (2020). Propuesta de un sistema de salud y seguridad en el trabajo. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20111/4/2020\\_propuesta\\_sistema\\_salud.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20111/4/2020_propuesta_sistema_salud.pdf)
- Ramírez, W. (2021,). Gestión de la seguridad en el trabajo y su influencia sobre la salud ocupacional del personal de salud del Hospital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58637/Ramirez\\_MWA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58637/Ramirez_MWA-SD.pdf?sequence=1)
- Rodríguez, Y. (2021). Aportes y desafíos de la seguridad y salud en el trabajo. <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/11193/Aportes%20y%20Desafios%20de%20la%20SST.pdf?sequence=2>.
- Ramos, A. (2019). *Reglas de prevención en el trabajo*. Lima : Universidad de Lima .
- Riveros, E. (2019). *Presupuesto de sostenimiento de los sectores de salud a nivel mundial*. Lima : Planeta SA.

- Rodriguez, Y. (2021 ). *Aportes y desafíos de la seguridad y salud en el trabajo*.  
Obtenido de  
<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/11193/Aportes%20y%20Desafios%20de%20la%20SST.pdf?sequence=2>
- Salud, P. (2020). Por que son importantes los exámenes ocupacionales .  
<https://pulsosalud.com/por-que-son-importantes-los-examenes-medicos-ocupacionales-y-preventivos/>
- Seijs, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis.  
<https://www.scielo.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>.
- Tejeda, G. (2020). Analisis y limitaciones de una Ley de salud en los tiempos de la pandemia Covid 19. Lima : Mosca Azul .
- Ugaz, M. (2016). Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud. Obtenido de  
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ImplicanciasDeLaLeyDeSeguridadYSaludEnElTrabajo-7792230.pdf>.
- Umaña, A. y. (2019). ANALISIS LEGAL DE LA EVOLUCION DE LA SALUD OCUPACIONAL CON OCASIÓN DEL NUEVO.  
[https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/11032/TE.RL\\_A\\_AlbaracinLuz-UmanaDiana-PerezSilvia\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/11032/TE.RL_A_AlbaracinLuz-UmanaDiana-PerezSilvia_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdivia, M. (2017). *Analisis de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo* . Lima : San Marcos .
- Yrigoyen. (2020). El factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652671/In\\_digoyen\\_VB.pdf?sequence=5](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652671/In_digoyen_VB.pdf?sequence=5)
- Zereceda, M. (2019). Crisis sanitaria. Salud y Gestión, 3.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de la variable: Conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
CONOCIMIENTO	<p>Conocimiento de la ley</p> <p>Criterio que promueve la ley</p>	<p>¿Tiene conocimiento de la Ley de Seguridad y salud de trabajo N° 29873?</p> <p>Considera que esta ley N° 29873 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales?</p>	<p>Si (1)</p> <p>No (2)</p>
POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Participación consultiva	¿Es prioridad del Estado, que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?	<p>Si (1)</p> <p>No (2)</p>
CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,	<p>Representatividad en el organismo</p> <p>Funciones técnicas</p>	<p>¿Está seguro que el consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información?</p> <p>¿Cree que los consejeros tienen la obligación de asistir, promover y guardar reserva de las acciones programadas?</p> <p>¿Es verdad que las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector?</p> <p>¿Es cierto que la Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo?</p>	<p>Si (1)</p> <p>No (2)</p>

		<p>¿Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales?</p> <p>¿Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento?</p>	
<p>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Implementación de acciones</p> <p>Acciones que favorezcan al empleado</p>	<p>¿Es sabido que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?,</p> <p>¿Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad?</p> <p>Es obligación que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención.</p> <p>¿Cree que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo?</p> <p>¿Tiene conocimiento que el trabajador debe conocer fehacientemente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador?</p> <p>¿Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el registro de examen ocupacional?</p> <p>¿Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos?</p> <p>¿Los trabajadores deben tener conocimiento de causa en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia?</p>	<p>Si (1)</p> <p>No (2)</p>

		<p>Sabe que el registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; ¿los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso?</p>	
<p>DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Elección de un representante</p> <p>Obligación de poner en conocimiento de la ley</p> <p>Planifica e implementa el Comité de seguridad y salud</p>	<p>Cree que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores'</p> <p>Considera que El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento ¿</p> <p>Conoce las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <p>¿Sabe que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza?</p> <p>¿Sabe que el empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias?</p> <p>¿Sabe que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>¿Tiene conocimiento que el empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponible?</p> <p>¿Es deber que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica?</p>	<p>Si (1)</p> <p>No ( 2)</p>

		<p>¿Cree que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>¿Tiene conocimiento que cuando se suscita incidentes, lesiones, dolencias, enfermedades, esta contemplados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y estar documentada?</p>	
DERECHOS Y OBLIGACIONES	Normas de cumplimiento del empleador y de los empleados	<p>Sabía que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.?</p> <p>¿Tenía conocimiento que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral?</p> <p>¿Sabe que, en esta ley, hay una parte de un Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores?</p> <p>¿Sabe que un accidente en el trabajo debe reportarse dentro del plazo de las 24 horas?,</p> <p>¿Tiene conocimiento que es deber que el empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitada en el ámbito laboral?</p> <p>¿Es de su conocimiento que el Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo?,</p>	<p>Si (1)</p> <p>No ( 2)</p>

DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES	<p>Evaluación y monitoreo de desempeño laboral</p> <p>Competencia de supervisión y fiscalización</p>	<p>¿Tiene conocimiento que la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada?</p> <p>¿Sabe que la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad?,</p>	No ( 2)

## Anexos 2

### Instrumento

Conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal  
Administrativo y Asistencial en un Hospital, Cusco, 2021

### Instrumento

Dirigido al personal administrativo y asistencial

Estimado (da)

Sírvase marcar con una equis la respuesta que considera correcta.

	Si conoce	No conoce
Tiene conocimiento de la Ley de Seguridad y salud de trabajo N° 29873,		
Considera que esta ley N° 29873 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales		
<b>Dimensión : POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
Es prioridad del Estado, que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo		
La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe someterse a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
<b>Dimensión CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
Esta seguro que el consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información		
Cree que los consejeros tiene la obligación de asistir, promover, guardar reserva de las acciones programadas		

Es verdad que las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector.		
Es cierto que la Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo		
Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.		
Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento		
<b>Dimensión: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
Es sabido que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo,		
Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad.		
Es obligación que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención.		
Cree que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo		
Tiene conocimiento que el trabajador debe conocer fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador		
Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el registro de examen ocupacionales		

Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos		
Los trabajadores deben tener conocimiento de causa en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.		
Sabe que el registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso		
<b>Dimensión DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
Cree que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores		
Considera que El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento		
Conoce las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:		
Sabe que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza		
Sabe que el empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias		
Sabe que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus		

representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo		
-Tiene conocimiento que el empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponible		
Es deber que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica		
Cree que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo		
¿Tiene conocimiento que cuando se suscita incidentes, lesiones, dolencias, enfermedades, esta contemplados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y estar documentada?		
<b>Dimensión: DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>		
Sabía que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.		
- Tenía conocimiento que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.		
Sabe que en esta ley , hay una parte de un Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores		
Sabe que un accidente en el trabajo debe reportarse dentro del plazo de las 24 horas.,		

Tiene conocimiento que es deber que el empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral		
Es de su conocimiento que el Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo,		
<b>Dimensión : DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES</b>		
Tiene conocimiento que la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada		
Sabe que la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad,		

## Anexo 3

### Carta de presentación

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

"Año de la universalización de la salud"



Lima S/L, 07 de mayo del 2021

N°Carta 01 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Jorge Canales Santander  
Director Ejecutivo  
Hospital de Quillabamba

Asunto: Carta de Presentación del estudiante QUISPE CHAVEZ LUIS ALFREDO.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE CHAVEZ LUIS ALFREDO, identificado con DNI N.°29611865 y código de matrícula N° 7000677810; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CONOCIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL DE CUSCO, 2021**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíola 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax.:(+51) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Carta Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+51) 200 9030 Anx. : 8084  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx. : 3660.

## Anexo 4

### Aceptación para realizar la investigación

 **CUSCO**  
Dirección Regional de Salud Cusco  
U.E. 410 Hospital de Quillabamba  
**SST**

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**INFORME N°0024-2021-SST-HQ/ DRSC/GRC**

**A : DIRECTOR DEL HOSPITAL QUILLABAMBA**  
Dr. Jorge Canales Santander

**DE : COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
Dra. Jaquelina Ugarte Currillo

**ASUNTO : LO QUE INDICA**

**FECHA : Quillabamba, 20 de Mayo del 2021.**



Mediante el Presente, previo un cordial saludo me dirijo a Ud , para dar respuesta Respecto a la CARTA 01 -2021EPG-UCV LE.

Se de las facilidades al DR LUIS ALFREDO QUISPE CHAVEZ estudiante de la Maestría en Gestión Pública para Aplicar las Encuestas.

Se sugiere en el contexto de Covid 19 y en cumplimiento de la RM 972-MINSA-2020, se pudiera realizar de manera remota o semipresencial.

De Igual forma antes de la encuesta y/o entrevista pueda hacernos llegar una copia modelo,

En espera de su gentil atención, hago propicia la oportunidad para expresar mis sentimientos de estima personal.

Atentamente,



## Anexo 5

### Validación del instrumento

#### experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>							
1	Tiene conocimiento de la Ley de Seguridad y salud de trabajo N° 29873	X		X		X		
2	Considera que esta ley N° 29873 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
3	Es prioridad del Estado, que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
4	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe someterse a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
5	Esta seguro que el consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información	X		X		X		
6	Cree que los consejeros tiene la obligación de asistir, promover, guardar reserva de las acciones programadas	X		X		X		
7	Es verdad que las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector.	X		X		X		
8	Es cierto que la Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo	X		X		X		

9	Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.	X		X		X		
10	Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
11	Es sabido que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
12	Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad	X		X		X		
13	Es obligación que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención	X		X		X		
14	Cree que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		
15	Tiene conocimiento que el trabajador debe conocer fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador	X		X		X		
16	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el registro de examen ocupacionales	X		X		X		
17	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos	X		X		X		
18	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.	X		X		X		

19	Sabe que el registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>								
20	Cree que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores	X		X		X		
21	Considera que El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento	X		X		X		
22	Conoce las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:	X		X		X		
23	Sabe que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza	X		X		X		
24	Sabe que el empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias	X		X		X		
25	Sabe que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
26	-Tiene conocimiento que el empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponible	X		X		X		

27	Es deber que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica	X		X		X		
28	Cree que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
29	Tiene conocimiento que la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>								
30	Sabía que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.	X		X		X		
31	- Tenía conocimiento que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.	X		X		X		
32	Sabe que en esta ley, hay una parte de un Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores	X		X		X		
33	Sabe que un accidente en el trabajo debe reportarse dentro del plazo de las 24 horas.,	X		X		X		
34	Tiene conocimiento que es deber que el empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que	X		X		X		

	alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral						
35	Es de su conocimiento que el Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo,	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7: DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES</b>	X		X		X	
36	Tiene conocimiento que la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada	X		X		X	
37	Sabe que la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad,	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERO SOLO SATISFACE REGULARMENTE LOS CRITERIOS DE PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr./Mg: **Raúl Delgado Arenas**

**DNI:**

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

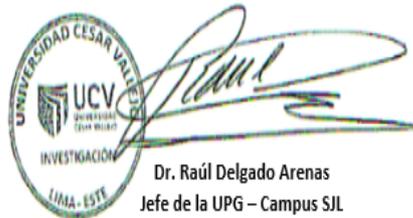
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la UPG – Campus SJL

## Experto 2

<b>CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO</b>								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>							
1	Tiene conocimiento de la Ley de Seguridad y salud de trabajo N° 29873	X		X		X		
2	Considera que esta ley N° 29873 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
3	Es prioridad del Estado, que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
4	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe someterse a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
5	Esta seguro que el consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información	X		X		X		
6	Cree que los consejeros tiene la obligación de asistir, promover, guardar reserva de las acciones programadas	X		X		X		
7	Es verdad que las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector.	X		X		X		
8	Es cierto que la Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo	X		X		X		

9	Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.	X		X		X		
10	Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
11	Es sabido que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
12	Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad	X		X		X		
13	Es obligación que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención	X		X		X		
14	Cree que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		
15	Tiene conocimiento que el trabajador debe conocer fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador	X		X		X		
16	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el registro de examen ocupacionales	X		X		X		
17	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos	X		X		X		
18	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.	X		X		X		

19	Sabe que el registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>								
20	Cree que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores	X		X		X		
21	Considera que El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento	X		X		X		
22	Conoce las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:	X		X		X		
23	Sabe que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza	X		X		X		
24	Sabe que el empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias	X		X		X		
25	Sabe que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
26	-Tiene conocimiento que el empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponible	X		X		X		

27	Es deber que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica	X		X		X		
28	Cree que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
29	Tiene conocimiento que la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>								
30	Sabía que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.	X		X		X		
31	- Tenía conocimiento que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.	X		X		X		
32	Sabe que en esta ley, hay una parte de un Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores	X		X		X		
33	Sabe que un accidente en el trabajo debe reportarse dentro del plazo de las 24 horas.,	X		X		X		
34	Tiene conocimiento que es deber que el empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que	X		X		X		

	alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral						
35	Es de su conocimiento que el Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo,	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7: DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES</b>						
36	Tiene conocimiento que la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada	X		X		X	
37	Sabe que la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad,	X		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio      DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

24 de mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

### Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>							
1	Tiene conocimiento de la Ley de Seguridad y salud de trabajo N° 29873	X		X		X		
2	Considera que esta ley N° 29873 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
3	Es prioridad del Estado, que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
4	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe someterse a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
5	Esta seguro que el consejo Nacional está formado por consejeros que tienen voto, asistir a las comisiones, solicitar información	X		X		X		
6	Cree que los consejeros tiene la obligación de asistir, promover, guardar reserva de las acciones programadas	X		X		X		
7	Es verdad que las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector.	X		X		X		
8	Es cierto que la Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo	X		X		X		

9	Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.	X		X		X		
10	Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>							
11	Es sabido que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
12	Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad	X		X		X		
13	Es obligación que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores deben ser capacitados en materia de prevención	X		X		X		
14	Cree que la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		
15	Tiene conocimiento que el trabajador debe conocer fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador	X		X		X		
16	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el registro de examen ocupacionales	X		X		X		
17	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos	X		X		X		
18	Los trabajadores deben tener conocimiento de causa en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.	X		X		X		

19	Sabe que el registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>								
20	Cree que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores	X		X		X		
21	Considera que El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento	X		X		X		
22	Conoce las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:	X		X		X		
23	Sabe que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza	X		X		X		
24	Sabe que el empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias	X		X		X		
25	Sabe que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		X		X		
26	-Tiene conocimiento que el empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponible	X		X		X		

27	Es deber que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica	X		X		X		
28	Cree que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
29	Tiene conocimiento que la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>								
30	Sabía que la asignación de puestos de trabajo, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.	X		X		X		
31	- Tenía conocimiento que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.	X		X		X		
32	Sabe que en esta ley , hay una parte de un Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores	X		X		X		
33	Sabe que un accidente en el trabajo debe reportarse dentro del plazo de las 24 horas.,	X		X		X		
34	Tiene conocimiento que es deber que el empleador tiene la obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que	X		X		X		

	alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral						
35	Es de su conocimiento que el Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo,	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7: DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES</b>						
36	Tiene conocimiento que la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada	X		X		X	
37	Sabe que la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad,	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento cumple con el Criterio de Suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Noemí Teresa Julca Vera**

**DNI:** 18837377

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo del 2021



-----  
Noemi Julca Vera

