



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y
ARQUITECTURA**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Modificatorias de la ley 29783 de los artículos 49 y 60 y su
relación en la cultura de prevención de las MYPES de calzado de
Trujillo, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO INDUSTRIAL**

AUTORES:

Bach. Becerra Cabanillas, Miguel Angel (ORCID: [0000-0002-2408-9754](https://orcid.org/0000-0002-2408-9754))

Bach. Quipuscoa Reyna, Elizabeth Marissela (ORCID: [0000-0003-2461-4069](https://orcid.org/0000-0003-2461-4069))

ASESOR:

Dr. González Vásquez, Joe Alexis ([ORCID: 0000-0001-7816-0977](https://orcid.org/0000-0001-7816-0977))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Calidad

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A DIOS: Por guiarme día a día, ser mi fuente de inspiración y fortaleza para superar cualquier obstáculo.

A NUESTROS PADRES: Mi profundo amor y gratitud, por creer en mí y haberme apoyado en todo momento, por ser mi fuerza, mi guía y motivación para seguir adelante, a los cuales les dedico el fruto de mi labor.

A NUESTROS HERMANOS: Gracias por su apoyo, cariño y por estar en los momentos importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

**BECERRA CABANILLAS, MIGUEL
ANGEL**

A DIOS: Por guiarme y darme la oportunidad de realizar mis metas,

A MIS PADRES, por haberme formado con buenos valores y un espíritu positivo, gracias a ustedes no lo hubiera logrado todo lo que me propuse, superando todas las dificultades.

A NUESTROS HERMANOS: Gracias por su amor incondicional y apoyo moral que me brindan.

**QUIPUSCOA REYNA, ELIZABETH
MARISSOLA**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por formarme integralmente a lo largo del desarrollo académico de mi carrera, a los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de mis competencias como ingeniero y de manera muy especial a mi asesor Dr. Joe Alexis González Vásquez. Por otro lado, también demuestro mi particular gratitud con las MYPES que nos ayudaron para poder realizar nuestra investigación.

**BECERRA CABANILLAS, MIGUEL
ANGEL**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme acogido desde el inicio hasta el final de la carrera. A todas las autoridades, por permitirme mejorar el nivel académico como profesional y a los catedráticos, por sus enseñanzas y orientaciones, en este difícil camino hacia el éxito y de manera especial a mi asesor Dr. Joe Alexis González Vásquez.

Por otro lado, también demuestro mi gratitud con las MYPES por haberme permitido realizar la investigación

**QUIPUSCOA REYNA, ELIZABETH
MARISSOLA**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Caratula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimiento | 25 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 26 |
| 3.7. Aspectos éticos | 26 |
| I. RESULTADOS | 27 |
| II. DISCUSIÓN | 44 |
| III. CONCLUSIONES | 51 |
| IV. RECOMENDACIONES | 52 |
| REFERENCIAS | 53 |
| ANEXOS | 60 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 15 |
| Tabla 2. Resumen de las Encuestas en las Dimensiones | 27 |
| Tabla 3. Resumen de promedios de las dimensiones | 31 |
| Tabla 4. Cuadro resumen, modificación del Artículo 49 | 36 |
| Tabla 5. Resumen de la modificación del Artículo 60 | 37 |
| Tabla 6: Resumen encuesta anexo C1 y C2 | 40 |
| Tabla 7: Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov | 42 |
| Tabla 8: Correlación de Spearman la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 y la cultura de prevención | 44 |
| Tabla 9: Matriz de operacionalización de variables | 60 |
| Tabla 10: Resultados de las encuestas. | 61 |
| Tabla 11. Tabulación De Resultados De Encuesta Anexo C1 y C2 | 63 |
| Tabla 12. Matriz de Instrumento | 65 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | |
|--|----|
| Gráfica 1: Dimensión información | 19 |
| Gráfica 2: Dimensión aprendizaje | 19 |
| Gráfica 3: Dimensión implicación | 20 |
| Gráfica 4: Dimensión COMUNICACIÓN | 20 |
| Gráfica 5: Dimensión compromiso | 21 |
| Gráfica 6: Resumen de promedios de dimensiones. | 23 |
| Gráfica 7: Resultado de encuesta. | 30 |
| Figura 1: Prueba de normalidad | 30 |
| Figura 2: Coeficiente de correlación | 43 |
| Figura 3: Intervalos de Relación | 44 |
| Figura 4: Artículo 49 de la Ley 29789 año 2011 | 66 |
| Figura 5: Artículo 60 de la Ley 29789 año 2011 | 66 |
| Figura 6: Ley 31246 Modificación de los artículos 49 y 60 de la Ley N° 29783 - 2021. | 66 |
| Figura 7: Modelo de evolución de una cultura preventiva. | 66 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la modificación de la ley 29783 en los artículos 49 y 60 en la cultura de prevención. Este estudio se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transaccional correlacional. La muestra se constituyó por 72 medianas y pequeñas empresas (Mypes). Los instrumentos empleados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, aplicados en dos momentos, la primera para medir la cultura de prevención de las Mypes y la otra para medir la correlación de las variables en estudio.

Se obtuvo como resulta que el Rho de Spearman de 0.104, muestra una correlación muy baja, con una significación 0.382, esto quiere decir que la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 no tiene relación con la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, puesto que, los trabajadores no tienen conocimiento de la Modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 que contribuye a la cultura de prevención, concluyendo que las variables se no correlacionan directamente.

Palabras clave: Ley 29783, Cultura Preventiva, Artículo, modificación.

ABSTRACT

The present investigation aimed to determine the relationship that has the modification of law 29783 in articles 49 and 60 in the culture of prevention. This study was directed towards the quantitative approach, of a descriptive transectional correlational. The sample consisted of 72 MYPES. The instruments used for data collection were two questionnaires, applied in two moments, the first to measure the prevention culture of the MYPES and the other to measure the relationship of the variables under study.

It was obtained as a result that Spearman's Rho of 0.104, shows a very low correlation, with a significance of 0.382, this means that the modification of Law 29783 in articles 49 and 60 is not related to the culture of prevention of Mypes of footwear in the province of Trujillo, since the workers are not aware of the Modification of Law 29783 in articles 49 and 60 that contributes to the culture of prevention, concluding that the variables are not directly correlated.

Keywords: Law 29783, Preventive Culture, Article, modification.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en todo el mundo se viven fuertes cambios, no solo en el ámbito de la salud, también en nuevos desafíos con respecto a la seguridad y salud ocupacional, el cual se ve reflejado en el decaimiento de algunas empresas por falta de una buena cultura preventiva, teniendo en su gran mayoría de países el cierre de casi el 100% de las empresas independientemente del sector al que pertenecen, en donde países con un nivel de cultura de seguridad tuvieron que cerrar ante estos nuevos desafíos, en donde su crecimiento económico en países de Latinoamérica tuvieron un incremento del 10.8 % en pobreza y un 3.1% en pobreza extrema en el mejor de los casos, para poder mitigar esta problemática los estados realizan proyectos el cual ayuda a enfrentar ineficiencias en sus sistema de seguridad y salud ocupacional, apoyando a su reactivación económica mediante las macro empresa y las micro empresa (MYPES), los cuales tienen retos por afrontar con nuevas medidas de prevención y adaptabilidad con respecto a la prevención de los riesgos laborales, los estados optan por tomar medidas según previa evaluación situacional de cada país para mitigar la propagación del contagio, en donde algunos países evaluaron la reactivación de distintos sectores tanto para la MACRO y MICRO empresa (Cepal 2020). La seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado esto debido a la problemática que se vive teniendo un mayor trabajo e importancia no solo para las industrias sino también para el público en general cada país tiene un plan de contingencia distinto al otro en donde cada uno busca disminuir el impacto económico por el cual vive cada estado, mejorando la seguridad y salud en el trabajo, por ende las empresas y más aún las pequeñas empresas (Mypes), buscan adaptarse a estos lineamientos que adoptan dependiendo de su país, en donde se resalta crear una mejor cultura de prevención, teniendo como ejemplo a la alta gerencia de la mano con sus colaboradores para fortalecer la lucha por la salud de los mismos, también es evidente que estas nuevas condiciones de trabajo han logrado tener un beneficio de mejora con respecto a las condiciones de higiene y salud en el trabajo, viviendo el día a día con la prevención y compensación de las enfermedades y accidentes ocupacionales (Suárez 2020). Bajo esta misma premisa los países de Latinoamérica frente a la contingencia que se está viviendo optan por la evaluación de modificación de la Ley de seguridad y salud en el trabajo en donde Chile, que mediante la aprobación de la Ley N° 21.220 modifican el código de

trabajo en referencia al trabajo remoto en donde reconoce los EPPs la gestión del riesgo laboral, en donde el país vecino conto con la elaboración de un nuevo reglamento sobre SST para el trabajo a distancia y teletrabajo, dando un giro al manejo de la cultura preventiva teniendo un cambio positivo en su implementación en el teletrabajo (OIT 2020). En distintos países poco a poco vienen tomando decisiones para con el propósito de la reactivación del trabajo parcialmente presencial tanto para las macro empresas como en la micro empresa tomando como primera iniciativa la cultura de prevención en donde se evalúan las medidas preventivas para disminuir y/o reducir la exposición al contagio, en España se adoptaron medidas con respecto a la prevención las cuales son propuestas por la autoridad sanitaria de este País, tanto para la macro empresa y pequeñas empresas del sector industrial (Moreno 2020). Teniendo como dato histórico estudios realizados en Europa en el periodo 2014 - 2018, las empresas en especial la micro empresas, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el cual se evidencia en su implementación de manera precaria, en donde sus colaboradores tienden a tener un mayor índice de porcentaje de sufrir accidentes y contagiarse de enfermedades ocupacionales, debido a la contingencia que se está viviendo en todo el mundo la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben de ser una prioridad como estrategia en materia (EU-OSHA 2018).

En donde el Perú no es ajeno a esta problemática en donde solo un pequeño porcentaje de las empresas han tomado medidas preventivas mejorando su cultura de prevención para salvaguardar a sus colaboradores y su actividad de negocio, por ende, las macro y micro empresa (Mypes) están en la obligación de adoptar medidas preventivas para reducir que esto afecte a sus negocios, en donde el gobierno mediante decretos, resoluciones en las cuales aprueban lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a la COVID-19 (Gestión 2020). Por otro lado, el estado peruano debido a la problemática que actualmente se vive, el congreso de la Republica divulgo la modificación de los artículos 49 y 60 de la Ley N° 29783, con el fin de garantizar el derecho de los colaboradores en la seguridad y la salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario (El Comercio 2021). El cual tiene como prioridad el riesgo epidemiológico y sanitario por la cual pasa el Perú en donde se conoce que las industrias no pueden dejar de trabajar tanto como la empresa y micro empresas

la cuales acaparan en su gran mayoría el mercado, en donde tan solo 76,6% de las empresas son MYPES, teniendo como referencia entre el año 2015 al 2019, las MYPES tenían un crecimiento promedio de 0.4% anual, sin embargo, una vez declarado el estado de emergencia, en el periodo de febrero del 2020 a enero del presente año fiscal, estas micro empresas tuvieron un declive de hasta el 18% en bienes intermedios y un 45% en bienes de capital, según la Sociedad Nacional de las Industrias (SIN) (Cbmetal 2021). En donde el Perú tiene no tiene una realidad distinta a otros países de los diferentes continentes el cual tiene un porcentaje por debajo del tercio (28 %) de las Mypes tienen un nivel óptimo para liderar las responsabilidades asumidas de seguridad y salud en el trabajo mejorando su cultura de prevención, en donde solo el 60% solo designa responsabilidades a los coordinadores de área o jefatura, en donde recae la deficiencia hacia un desarrollo de una cultura de prevención dentro de la microempresa, en donde se sabe que el compromiso de la misma depende de alta dirección, por ende no debe de ser una iniciativa aislada de un área (Ruiz y Choroco 2019).

Bajo esta premisa esta investigación tiene como fin ver la relación de las modificaciones de la ley 29783 en la cultura de prevención en las Mypes en Trujillo, con respecto a los cambios emitidos en la Ley 31246. En donde los investigadores examinarán la situación de las Mypes del rubro de calzado con respecto a las medidas preventivas adoptadas debido a la contingencia COVID-19 y su incidencia en ellas. La cual genera nuevos retos en la micro y pequeñas empresas para lo cual los investigadores se plantearon la siguiente problemática; ¿Las modificatorias en la Ley 29783 de los artículos 49 y 60 tienen relación en la cultura de prevención de las MYPES en Trujillo – 2022?

Se justificó teóricamente, que las teorías vinculadas al tema de investigación evidenciando la influencia de que tiene la modificación de la Ley 29783 en la cultura de prevención de las Mypes, con la finalidad de tener una referencia real de la situación por la cual pasa en la micro y pequeña empresa, en donde los resultados que se obtendrán en la presente investigación, tendrá una importancia muy significativa para mejorar y fortalecer la cultura de prevención en la rama de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de tener una referencia real de la situación por la cual pasa en la micro y pequeña empresa, en donde los resultados

que se obtendrán en la presente investigación, tendrá una importancia muy significativa para mejorar y fortalecer la cultura de prevención en la rama de la seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la seguridad de los colaboradores de la mano de las altas gerencias de estas micro y pequeñas empresas. Así mismo, este trabajo se justifica metodológicamente, debido a que en el desarrollo de este trabajo se plantearan estrategias, para las variables en estudio, empleando instrumentos de evaluación aprendidos durante los estudios en la carrera universitaria de la facultad de ingeniería con el único fin de encontrar una solución óptima al problema planteado con anterioridad en las Mypes en la provincia de Trujillo – 2022.

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que tiene la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 con la cultura de prevención de las Mypes en Trujillo – 2022, y como objetivos específicos: Determinar la cultura de prevención de las Mypes del rubro de calzado, Interpretar las modificatorias realizadas en el artículo 49 y 60 en base a la Ley N° 31246, identificar las dimensiones de la cultura preventiva de la modificatoria de la Ley N° 29783 en el Art 49 y 60, y determinar la relación de la modificatoria de la ley 29783 en los artículos 49 y 60 con la cultura preventiva de las Mypes de calzado de la provincia de Trujillo. Por tal motivo, se determinó como hipótesis, la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 influyen la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo –2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este contexto el presente trabajo de investigación se justifica mediante estudios e investigaciones previas, en donde estarán involucradas las variables de estudio, teniendo en cuenta el objetivo, el cual radica en el planteamiento soluciones que logren mitigar y/o solucionar el problema en estudio, en donde estos trabajos y estudios tienen un orden, iniciando con los internacionales, nacionales y locales respectivamente; en tal sentido como investigaciones internacionales tenemos a (Obando, Sotolongo y Villa 2019), titulada Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión en el Ecuador. Empleando un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo y cualitativo. Esta investigación tiene como objetivo analizar el impacto que tienen los sistemas de gestión de seguridad y salud en la accidentalidad laboral, este estudio se desarrolla en una pequeña y mediana empresa, el cual empleo como instrumento el análisis documental, así como una lista de chequeo como protocolo para la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, en donde los investigadores encontraron que estas pequeñas y medianas empresas no cuentan con iniciativa de inversión en mejorar la cultura de prevención frente a los accidentes y enfermedades ocupacionales, debido a los costos que esta problemática genera, donde llegaron a la conclusión que a medida que el sistema de seguridad y salud es tomado como prioridad, el porcentaje de incidentes laborales tienen una reducción, teniendo como base el levantamiento de las no conformidades como contribución a la cultura de prevención. Asimismo, (Loaiza 2020) en su investigación titulada Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para la empresa Tornería Iñiguez, de la ciudad de Piñas, Provincia de el Oro. Teniendo como uno de sus objetivos fomentar una cultura de prevención ofreciendo a los trabajadores un adecuado ambiente de trabajo otorgándole los EPP necesarios para un buen desempeño de sus labores. En donde el investigador empleo un estudio descriptivo. El investigador utilizó tres técnicas: encuesta a los 7 colaboradores, la entrevista y la observación, obteniendo resultado: que el 100% de los colaboradores cuenta el EPP; teniendo en cuenta las exposiciones que tiene el trabajador, también se obtuvo que al menos el 71,43% ha sufrido incidentes laborales; y otras exposiciones a enfermedades ocupacionales, por lo cual concluyeron que existe la ausencia de una cultura de prevención lo cual provoca la falta de conciencia en el

lugar de trabajo generando situaciones de riesgo en la seguridad y salud de los colaboradores.

Bajo esta misma evaluación a nivel nacional se acredita el trabajo realizado por (Ruiz 2019) titulada Diseño y propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa metalmecánica y el impacto en las condiciones laborales. El cual emplea un diseño de tipo descriptivo, teniendo como uno de sus objetivos implementar una cultura de prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, en donde el investigador concluye la implementación de una cultura de prevención mejor a las condiciones de trabajo para sus colaboradores, también encontró que solo el 56% de ley de seguridad se encuentra implementado en la empresa, no teniendo un nivel adecuado afectando la satisfacción laboral y la falta de una cultura preventiva por ejecutar por parte de la alta gerencia, en donde el autor termina con la propuesta implementación de cultura preventiva para mejorar el desempeño del trabajador ofreciendo condiciones de trabajo más seguras. Bajo esta misma evaluación a nivel nacional se acredita el trabajo realizado por (Ventura 2020). Titulado Análisis de las condiciones de seguridad, según ley 29783 y la satisfacción laboral de los trabajadores en las Mypes de metalmecánica del distrito Veintiséis de Octubre, 2020. En donde tuvo como objetivo principal analizar la relación según la ley vigente de seguridad (29783), con la satisfacción laboral del colaborador en la MYPE, en donde el tipo de estudio es correlacional y el diseño no experimental. El investigador tuvo como muestra al total de colaboradores de la MYPE de metalmecánica del distrito Veintiséis de Octubre, el cual empleo como técnica la encuesta, para medir la satisfacción laboral y como instrumento empleo el Chek list dimensionado a las condiciones de seguridad. En donde el autor como resultado que su significancia tuvo un resultado de ($p < 0.05$) lo cual rechaza la hipótesis H_0 , aprobando que existe una relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la PYMES metalmecánica. Por lo que esta investigación nos corrobora que tener una cultura preventiva a optar para los colaboradores tienen un impacto significativo para las MYPES. Como trabajo local se tiene el trabajo realizado por (Arce y Callo 2017) titulada Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la Ley N° 29783 para la empresa CHIMU PAN S.A.C. En donde se empleó un diseño de investigación explicativo.

El objetivo principal es implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo los lineamientos de la Ley N° 29783 para disminuir los riesgos vinculados a la actividad de la empresa. El investigador uso como instrumentos el Check list, Guía de observación, documentos y cuestionario, en donde concluyo que la implementación de un sistema de gestión en SST cumpliendo con las normas mínimas de la Ley N°29783, disminuye los riesgos en el trabajo creando una cultura preventiva en base a la Ley de seguridad.

Como teoría relacionada al tema investigación se tiene que una modificatoria es un cambio en sí que se da, el cual se produce mediante una reforma o por algún fenómeno Político-Social; lo que conlleva a una reforma de una ley o artículo (Higuera 2017). El cual tiene por objetivo realizar una reforma a la ley vigente la cual puede ser de manera total o parcial.

Por otro lado, (Congreso de la República del Perú 2013) considera 5 tipos de modificatorias; De nueva redacción o ley nueva: esta viene hacer una anulación de la ley anterior, la cual la reemplaza; De adición: en esta modificación se realiza una ampliación o incorporación a una ley el cual se origina por la deficiencia de la ley existente, por tal motivo este la modifica agregando disposiciones que complementa a la ley ya establecida; De derogación parcial o total: anula de manera parcial o total una o varias leyes. El cual se origina cuando no es viable la realización de una reforma, lo cual conlleva a una eliminación; De prórroga: este tipo de modificación tiene como objetivo aplazar la vigencia de la ley las cuales establecen un determinado plazo; De suspensión de vigencia: en esta modificación se determina la suspensión por un lapso de tiempo determinado de una ley o parte de la misma. (Trujillo 2020) menciona que la Ley es una regla o norma la cual se aprueba mediante trámites específicos por un poder de un Estado el cual contiene una reglamentación determinada a puntos específicos. Este tiene como fin regular aspectos específicos de la vida diaria del pueblo, teniendo como ejemplo las leyes laborales, leyes por delitos, también están las leyes de seguridad y salud en el trabajo, etc. Las leyes de seguridad sufren distintos cambios esto con el fin de salvaguardar la seguridad de las necesidades en salud tanto en trabajadores como empresa, estos cambios buscan mejorar el desarrollo de una cultura preventiva el cual permita acoplarse a nuevas realidades que cada

individuo o empresa puedan lidiar de manera eficiente con estos restos, estas modificaciones están sujetas a los servicios prestados y procedimientos de trabajo (Maqueda 2016). Las leyes tienen como características principales: Las impersonales, estas no van dirigidas a personas naturales en específicos, por lo contrario estas son dadas para sociedad en si Obligatorias, tienden hacer una responsabilidad para los ciudadanos, teniendo un de respeto y cumplimiento de la ley; Abstractas, estas se pueden comprender tanto para casos públicos o privados; Generales, estas serán cumplidas por toda la población en la cual hace mención dicha ley; Públicas, estas deben de ser expuestas para toda la población, para que de esta forma se pueda exigir el cumplimiento de la misma (Trujillo 2020). En donde el artículo de una ley son disposiciones la cual es una unidad básica del texto normado de una Ley, las cuales por lo general están enumeradas en forma ascendente, conformando de esta forma una LEY o cuerpo LEGAL de un tratado (Congreso de la República del Perú 2010).

La Ley 29873 viene hacer los requerimientos necesarios para poner en marcha un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual ayuda a las empresas y MYPES a administrar normas para la prever los riesgos laborales que están expuestos los trabajadores para que de esta manera se pueda constituir independientemente intervalos de protección mejorando lo previsto en la Ley y su Reglamento el DS005:2012-TR. (El Peruano 2011), el cual tiene como objetivo iniciar una cultura de preventiva tanto en las empresas como en la MYPES, de la mano con la alta gerencia, la participación de los colaboradores mediante su fiscalización y control mediante sus sindicatos, velando por el cumplimiento de la normatividad de la Ley. En donde se resaltan los artículos 49 y 60 respectivamente en donde el artículo 49 resaltan las obligaciones que tiene el empleador con respecto hacia sus trabajadores el cual garantiza la seguridad y salud de sus colaboradores, desarrollando acciones y modificando las acciones de trabajo para la toma de medidas preventivas en riesgos en el trabajo, en donde el empleador está en la obligación de realizar exámenes médicos cada 24 meses, también garantiza las elecciones de los representantes sindicales mediante elecciones democráticas, así como las capacitaciones que sus colaboradores lo requieran en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional. Por otro lado, el artículo 60 hace

mención a los EPP que el empleador debe de otorgar a su colaborador para la realización de su trabajo para un adecuado desempeño de sus funciones este tiene la responsabilidad de verificar el uso efectivo de estos EPPs (El Peruano 2011). Los autores (Miñan et al. 2020) hace mención que la seguridad se ha convertido un tema muy exigente tanto para organismos internacionales los cuales monitorean el trabajo y salud ocupacional de mano con la OMS. En donde el trabajador debe de tener un conocimiento sobre la ley de seguridad para poder exigir un derecho del cumplimiento de la misma y protegerse sobre los riesgos ocupacionales. Por otro lado, el 25 de junio del 2021 se promulgo en el peruano la Ley N° 31246, la cual modifica la Ley 29783, garantizando la seguridad y salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario, en donde modifica el artículo 49 y 60 de la Ley 29783, resaltando lo siguiente; en el artículo N° 49 el cual sea el caso en el que el colaborador este expuesto a actividades de alto riesgo, el empleador está en la obligación de realizar los exámenes antes, durante y a la culminación de la relación laboral. Así como la vigilancia epidemiológica con respecto a los trabajadores debido al estado de emergencia, con el fin de mitigar al mínimo el contagio de enfermedades transmisibles, las cuales deben estar acreditadas por el MINSA, sin que este tenga un costo adicional al colaborador. Por otro lado, en el artículo N°60 el cual hace mención a que los EPPs proporcionados por el empleador deben cumplir las normas técnicas peruanas, dichos costos serán en su totalidad asumidos por el empleador, con el fin de salvaguardar el bienestar de la salud de los colaboradores del sector público como privado, muy independientemente de su régimen laboral, ya se presencial o remota (Vásquez 2021).

El autor (Lenz 2010) nos menciona que los costos son un valor del gasto de recursos destinado por un determinado servicio, en donde estos costos están agrupados en dos pilares: el consumo físico este recurso está vinculado al procedimiento de provisión de insumos como los EPPs la asignación de éste recurso físico tiene un valor asignado, cuando se habla del consumo de algún ítem en específico se puede hablar de precios. Estos costos se dividen en: Costos totales; los cuales vienen hacer el total de recursos que se emplean loscuales pueden ser los insumos, capital, trabajo entre otros. Los costos fijos, estos costos

no tienen mucha diferencia con respecto a los costos totales ya que depende en sí de la capacidad de producción para tener estos costos. Costos variables, estos costos están vinculados a los niveles de producción y los turnos en los que estos incurrir.

En donde se entiende por Mypes a micro y pequeña empresa, la cual está constituida por una persona jurídica o natural, la cual puede tener actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

En donde la micro y pequeña empresa pueden tener características y tamaños diferentes, ambas se rigen en el Perú por la Ley, el cual establece que el número total, de colaboradores de una microempresa abarca de uno hasta diez trabajadores; mientras que en una pequeña empresa abarca de uno hasta cincuenta colaboradores. Basado en la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Estado Peruano fomenta el desarrollo integral y facilita el acceso a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos para las Mypes (Chavarria 2021). En donde la micro empresa puede tener un máximo de 150 UIT de ventas en el año, mientras que las pequeñas empresas hasta 850 UIT. Los autores (Quijada y Ortiz 2018), nos mencionan que en estas medianas empresas existen barreras con respecto a una cultura de prevención la cuales limitan una adecuación a que estas pueden adaptarse a los cambios debido a esta contingencia. El autor (Alva 2017), en donde la unión europea define a la microempresa como una empresa la cual está constituida por menos de 10 trabajadores en donde sus ventas anuales no superan los 2 millones de euros en ventas. El concepto de pequeña y mediana empresa está sujeto al entorno que lo rodea en donde la etapa de desarrollo económico dependerá de la situación de cada Estado empleando herramientas cualitativas y/o cuantitativas, para una buena evaluación de inversión según sea el caso (Hoyos y Lasso 2017).

Complementando lo mencionado los autores (García, Ollague y Capa 2018), reconocen a las Mypes como empresas independientes las cuales conforma un grupo determinado de empresarios dependiendo del sector, teniendo un delimitado número de trabajadores al igual que de un límite anual de facturación. Por otro lado, los autores (Baldeos, Lioo y Vellon 2020), nos dicen que las Mypes

promueven un crecimiento en la economía inclusivamente, desempeñando una función significativa, la cual genera empleos, aumento económico y social muy independiente de la región.

Los retos del sector Mypes, enfrentan desafíos entrando en competencia con grandes empresas, las cuales generan dificultad al momento de tener una sostenibilidad, reduciendo la producción esto se ve reflejado en su rentabilidad teniendo un déficit en sus ingresos, lo cual trae como consecuencia escasez de liquidez, el cual las hace vulnerable al momento de competir con otras empresas (Herrera y Salinas 2018). Por otro lado, (Lacosta 2019), hace mención que las Mypes tienen recursos económicos limitados para la implementación de prevención laboral, delimitando una eficiente gestión de seguridad entre empresa y trabajador.

Los autores (Aguilera et al. 2021), nos hacen mención que una cultura de prevención se alcanza cuando el proceso de aprendizaje por parte del empleador y del trabajador conocen los riesgos laborales con la normativa vigente. Se tiene por parte de otra investigación que la prevención es un conjunto de medidas y/o acciones que se ejecutan por parte del personal de trabajo o alto mandos, el cual prevalece por parte del profesional quien es el responsable de ejecutar estas normas (Rodríguez y Echemendía 2011). En donde la cultura preventiva viene a garantizar un ambiente de labor segura y confiable para la salud ante los riesgos laborales y enfermedades transmisibles para el bienestar en el trabajo (Aguilera et al. 2012). En donde la cultura preventiva según Hudson, nos hace mención que a través de su modelo, tiene particulares características que son necesarias y se tienen que tener en cuenta vinculándose en este punto, estos son la atención y el cuidado entre sujetos, esto no está sujeto a la jerarquía o puesto de cada individuo, teniendo límites establecidos lo cual establece lo que puede ser aceptable o no. Permitiendo que cada sujeto tiene conocimiento del efecto por cada una de sus acciones, positiva o negativamente. Lo cual establece una cultura justa de prevención la cual no hace diferencia entre jerarquía de cada sujeto, ayudando a la adaptación de la misma, esto promueve un enfoque de las causas a originarse dado el caso de incumplimiento de la norma, lo cual ayuda a realizar un análisis, de cada error cometido del sujeto para una evaluación, de la misma (Parker,

Lawrie, Hudson 2006)

Por otro lado, el IAPRL (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales), define a la cultura preventiva como un grupo de conductas y presunción en donde intervienen todos los colaboradores de una empresa basado en los accidentes. La salud de cada colaborador, enfermedades ocupacionales, lo cual conlleva a tomar medidas de prevención (Prevención UGT-Andalucía 2019).

Evolución de la cultura de prevención, según (Parker y Hudson 2006), la cultura de prevención se divide en 5 clasificaciones en donde se tiene: Patológico, la cual hace mención a las empresas que solo reaccionan cuando son requeridas por alguna autoridad, siendo esta su primera clasificación y la más baja de estas clasificaciones; Reactivo, este grupo de empresas u organizaciones que están en esta clasificación son las empresas que actúan una vez ocurrido un accidente; Calculativa, en este grupo están las empresas u organizaciones que cuentan con un sistema de seguridad, en donde cumplen con las normas establecidas, en donde se evalúa el desempeño de la seguridad, modificando procesos realizando auditorías internas constantemente; Proactiva, en este grupo los colaboradores se ven involucrados en todo lo que es seguridad, realizando prácticas y capacitaciones constantes, en donde los colaboradores y los altos mandos demuestran interés por la seguridad y salud de todos los miembros de la empresa, en donde se basa en una buena implementación de un sistema de seguridad requiere de un menor trabajo confiando en sus colaboradores; Generativo, todos los miembros de una organización están comprometidos los cuales tienen una actitud de cultura de prevención, buscando errores previniendo que estos ocurran, tienen estándares altos en sistema de seguridad. Estas empresas se basan en una mejora continua de su Sistema de Gestión de la Seguridad. En donde cada individuo tiene respecto por la seguridad y salud, en donde participan todos los miembros de una empresa muy independientemente del cargo del mismo tomando decisiones que ayudan a mejorar la cultura de prevención (Parker, Lawrie, Hudson 2006).

III. METODOLOGÍA

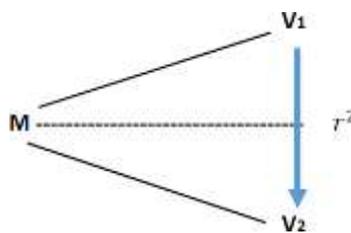
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, porque las variables de estudios no serán manipuladas deliberadamente. En donde se observará los fenómenos tal y como se dan en su contexto, y de esta forma analizarlos. En donde la investigación no experimental le resulta imposible manipular variables, porque no se tiene condiciones a las cuales estén expuestas las variables de estudio (Hernández et al. 2014).

Diseño de investigación

La presente investigación es el tipo descriptivo transeccional correlacional, en donde se puede observar a continuación el esquema de estudio:



Dónde:

V₁= Modificatoria de la Ley N° 29783

V₂= Cultura de prevención

r^2 = Relación

3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se tiene como variable 1: Modificatoria de la Ley N° 29783 de naturaleza cuantitativa. En donde establece normas mínimas como prevención a riesgos laborales, en donde tanto el empleador como el colaborador establecen niveles de protección para la realizar un buen desempeño en su labor (El Peruano 2011).

En donde la Cultura de prevención viene hacer la variable 2 de naturaleza

cuantitativa. La cual viene hacer la de educar una nueva cultura. Adoptando nuevas conductas y actitudes responsables con respecto a la prevención de riesgos laborales la cual implica una actitud por parte del empleador como de sus trabajadores, en donde los involucrados tengan la capacidad de cambiar las condiciones amenazantes en el trabajo y de ser coherentes en las decisiones y en la práctica de sus acciones (Subirats et al. 2018).

En cuanto a la matriz de operacionalización, esta puede ser revisada en el ([Anexo A9](#)).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

(Shukla 2020) menciona que es un grupo de objetos sobre los hallazgos de la investigación. Por ello, la población estuvo conformada por un total de 3118 Mypes calzado ubicadas en la provincia de Trujillo en el año 2022.

Muestra

(Adams y McGuire 2022) mencionan que es una parte del grupo de investigación. Por lo tanto, se consideró 72 Mypes del rubro de calzado.

Muestreo

El muestreo fue probabilístico porque se utilizó porque la muestra estadística que se centra en analizar y estudiar grupos específicos de una población estadística, utilizando la selección aleatoria (Grudemi 2019).

Unidad de análisis

(Arteaga 2022) menciona que el parámetro fundamental que se está investigando. Por ello, se consideraron las Mypes del rubro de calzado en la provincia de Trujillo, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnicas e instrumentos para poder desarrollar cada objetivo específico propuesto, se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos el cual se ejecutará según la siguiente tabla:

Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | FUENTES DE INFORMACIÓN / INFORMANTES | TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS | INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN | TRATAMIENTO/PROCESO | RESULTADOS ESPERADOS |
|---|--------------------------------------|---|--------------------------|---------------------------|---|
| Determinar la cultura de prevención de las Mypes del rubro de calzado, 2022 | AUTOR | Análisis Documental: Análisis de los resultados obtenidos a la MYPES | Encuesta. | Extracción de Información | Interpretación de los resultados según la escala de Hudson. |
| Interpretar las modificatorias realizadas en el artículo 49 y 60 en base a la Ley N° 31246 | LA REPÚBLICA DEL PERÚ. | Análisis Documental: Análisis de las modificaciones aprobadas mediante la Ley N° 31246 | Cuestionario. | Extracción de Información | Interpretar las modificaciones realizadas a la Ley de seguridad 29783 |
| | AUTOR | Análisis Documental: Análisis de los artículos modificados en la Ley N° 29783 | | Análisis de Información | |
| Identificar las dimensiones de la cultura preventiva de la modificatoria de la Ley N° 29783 en el Art 49 y 60 | AUTOR | Análisis de las Operaciones: Dimensiones asociadas a la modificación | Cuestionario. | Análisis de Información | Identificar las dimensiones asociadas a la modificación de la Ley 29783 |
| Determinar la relación de la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 en la cultura preventiva de las MYPES de calzado de la provincia de Trujillo. | AUTOR | Análisis de las Operaciones: Medir la incidencia que tienen las modificaciones realizadas a la ley de seguridad. | Cuestionario. | Análisis de Información | Medir la relación causal sobre la variable dependiente. |

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimiento

Para resolver el primer objetivo se realizó un encuesta basado en 5 dimensiones que son: 1) Información: Procedimiento formal de una empresa el notifica los incidentes o accidentes ocurridos en un determinado momento; 2) Aprendizaje: Procedimientos en donde la empresa comunica sobre los incidentes o accidentes a los colaboradores para conocimiento y evaluación; 3) Implicación: Este procedimiento radica en impulsar la colaboración de los colaboradores sobre la seguridad; 4) Comunicación: Radica en el tema se seguridad transmitida a todos los miembros de sus organización; 5) Compromiso: La empresa da soporte a sus colaboradores sobre temas vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

Para el desarrollo del segundo objetivo se realizó como técnica un análisis de documentos a la publicación realizada en El Peruano usando como instrumento la guía de análisis de documentos ([Anexo C1](#)). En donde se obtendrá como resultado las modificatorias realizadas mediante la Ley aprobada por el congreso (N° 31246), teniendo un panorama más claro de lo que se va a ejecutar.

Teniendo en cuenta la premisa anterior del segundo objetivo en el cual radica ver las dimensiones a evaluar generadas por la nueva modificación realizada mediante la Ley N° 31246. Empleando como técnica la observación guía de análisis de documentos mediante el instrumento guía de observación ([Anexo C1](#)), mediante el desarrollo de este objetivo específico se obtendrá las notas necesarias para la elaboración del instrumento para el desarrollo del tercer objetivo específico.

En el desarrollo del último objetivo se utilizaron guías de observación ya mencionados con anterioridad de la mano con técnica de encuesta mediante el instrumento hoja de encuesta ([Anexo C2](#)). En donde se encontrarán los resultados percibidos por los empleadores de las Mypes encuestados con respecto a las modificaciones realizadas a la Ley de seguridad teniendo en cuenta que una vez obtenido los resultados de la encuesta aplicada los investigadores realizarán una evaluación de los resultados analizando sobre su incidencia a la micro y pequeñas empresas ([Anexo C2](#)).

3.6 Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos mediante la encuesta a los empleadores de la Mypes, serán tabulados y graficados mediante el programa informático Excel. Para tener un mejor panorama de la relación que tiene la modificación de ley con la cultura de prevención de las Mypes de la provincia de Trujillo en el año 2022.

Análisis descriptivo: Se utilizó [porcentajes y gráficos de barras](#).

Análisis Inferencial: Se hicieron pruebas de hipótesis y se evaluó el nivel de correlación usando el programa ([SPSS](#)).

3.7 Aspectos éticos

Para (Álvarez 2018) La ética tiene como propósito fundamental salvaguardar la dignidad, derechos, seguridad y bienestar de los participantes del estudio. Asimismo, Deben proporcionar decisiones y procedimientos necesarios para tener independencia de influencias institucionales, políticas, profesionales y deben demostrar eficiencia y competencia en su investigación.

Por otro lado, La información mostrada es verdadera, con datos confiables protegiendo la información adquirida y validada por expertos. ([Anexo D1](#))

Sin embargo, se protegerá la propiedad intelectual, la veracidad de estos resultados, en donde los datos que se obtendrán por los encuestados, vienen siendo respaldados por los investigadores del presente trabajo ([Anexo D2](#)), así mismo, no se revelara la identidad de los individuos que participaron en la investigación, por ende, se tomara los datos consentidos por los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Determinación de la cultura de prevención de las Mypes del rubro de calzado, 2022.

- Para el desarrollo del primer objetivo, se realizó un cuestionario dirigido a los dueños y/o gerentes de la MYPES del rubro de calzado de la provincia de Trujillo, en donde se llevó a cabo de manera presencial, como virtual mediante las redes sociales, y así obtener información sobre la cultura preventiva de las MYPES, lo cual ayuda a determinar la cultura preventiva de seguridad y salud ocupacional, analizando aquellos elementos que ayudan a identificar el estado de la cultura preventiva dentro las empresas a las cuales se les aplico la encuesta.
- El cuestionario está basado en el modelo de (Hudson 2006) debido a su evaluación metodológica, en donde los investigadores optaron por poner definiciones breves de las dimensiones a evaluar incluidas dentro de este cuestionario, con la finalidad hacerlo más simple y obtener datos más concretos, orientados a los objetivos de la investigación, dando solución al primer objetivo señalado, obteniéndose lo siguiente: ([Anexo A10](#))

Tabla 2. *Resumen de las Encuestas en las Dimensiones*

| ESCALA DE CULTURA PREVENTIVA | DIMENSIONES | | | | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| | INFORMACIÓN | APRENDIZAJE | IMPLICACIÓN | COMUNICACIÓN | COMPROMISO |
| 1 | 15 | 11 | 8 | 14 | 10 |
| 2 | 11 | 20 | 17 | 21 | 15 |
| 3 | 19 | 11 | 14 | 14 | 21 |
| 4 | 14 | 17 | 13 | 11 | 12 |
| 5 | 13 | 13 | 20 | 12 | 14 |
| | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

Fuente: Elaboración propia

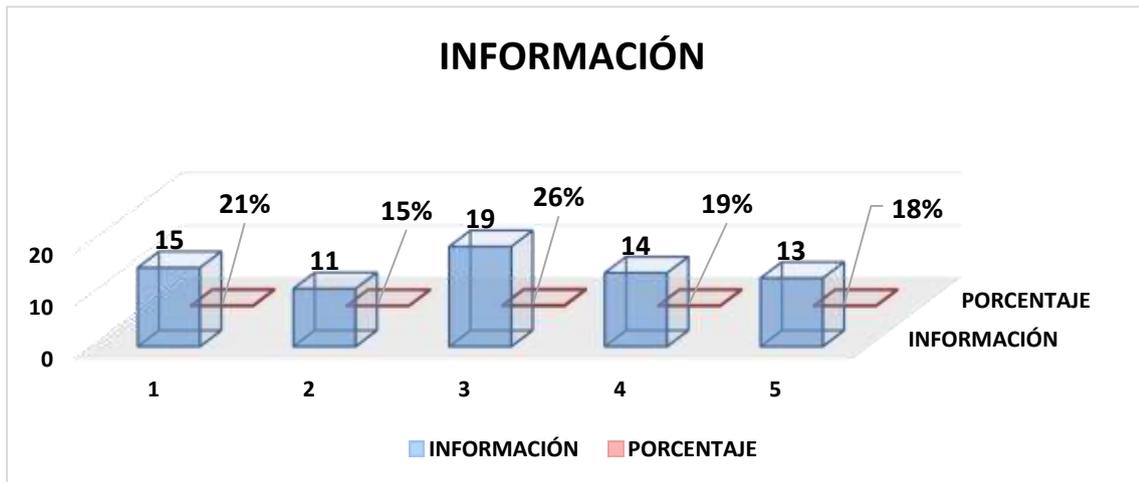


Figura 1: Dimensión información

- Se puede observar en la figura n° 1 en la dimensión información, el 21 % de las Mypes encuestadas del rubro de calzado se ubican según (Hudson 2006) en una cultura preventiva "patológica"; mientras que 15% se ubica en la cultura preventiva "reactiva, el 26% se ubica en la "calculativa", el 19% en una cultura preventiva "proactiva" y el 18% en una cultura "generativa". En el Modelo de Evolución de una Cultura Preventiva en Patológica no da importancia a la seguridad, Reactiva solo considera la seguridad cuando hay accidentes, Calculativa adoptan ciertas medidas de prevención de riesgos, Proactiva una mejora continua para conseguir prevenir accidentes, Generativa estándares de seguridad más altos, la seguridad como forma de trabajar (Hudson 2006).

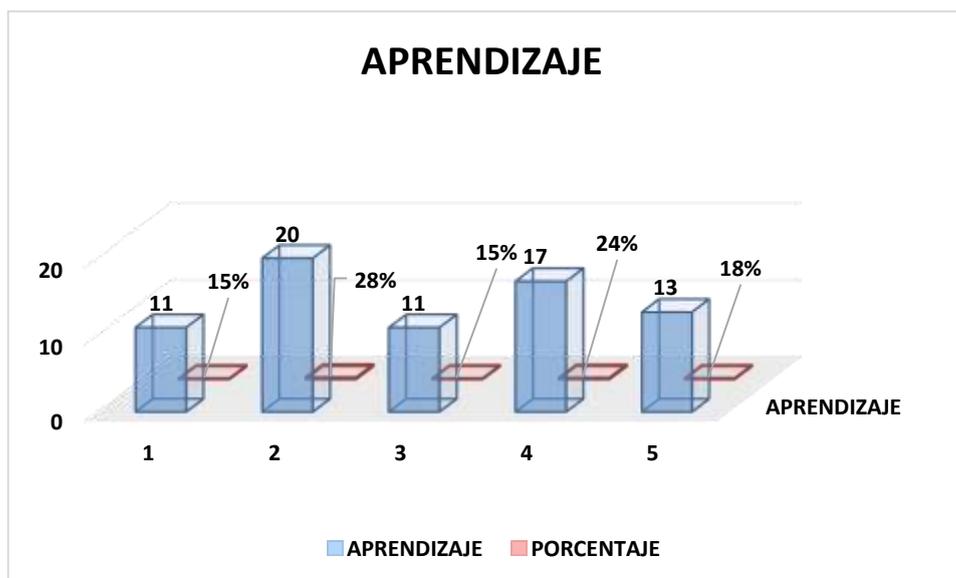


Figura 2: Dimensión aprendizaje

- Se puede observar en la figura n° 2 en la dimensión aprendizaje, el 15% de las Mypes encuestadas del rubro de calzado se ubican según (Hudson 2006) en una cultura preventiva "patológica"; mientras que 28% se ubica en la cultura preventiva "reactiva, el 15% se ubica en la "calculativa", el 24% en una cultura preventiva "proactiva" y el 18% en una cultura "generativa".

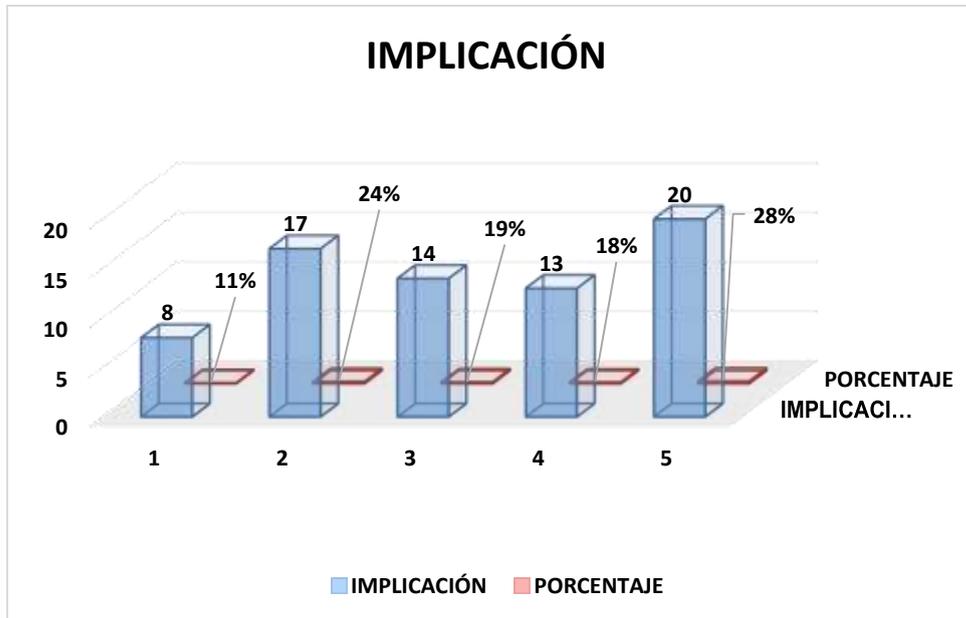


Figura 3: Dimensión implicación

- Se puede observar en la figura n° 3 en la dimensión implicación, el 11% de las Mypes encuestadas del rubro de calzado se ubican según (Hudson 2006) en una cultura preventiva "PATOLOGICA"; mientras que 24% se ubica en la cultura preventiva "REACTIVA, el 19% se ubica en la "CALCULATIVA", el 18% en una cultura preventiva "PROACTIVA" y el 28% en una cultura "GENERATIVA".

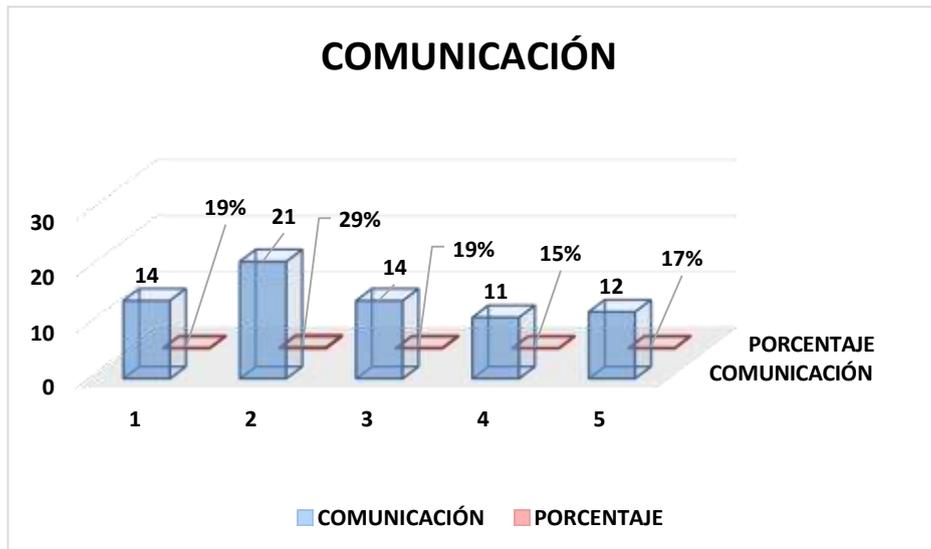


Figura 4: Dimensión COMUNICACIÓN

:

- Se puede observar en la figura n° 4 en la dimensión comunicación, el 19 % de las Mypes encuestadas del rubro de calzado se ubican según (Hudson 2006) en una cultura preventiva "PATOLOGICA"; mientras que 29% se ubica en la cultura preventiva "REACTIVA, el 19% se ubica en la "CALCULATIVA", el 15% en una cultura preventiva "PROACTIVA" y el 17% en una cultura "GENERATIVA"

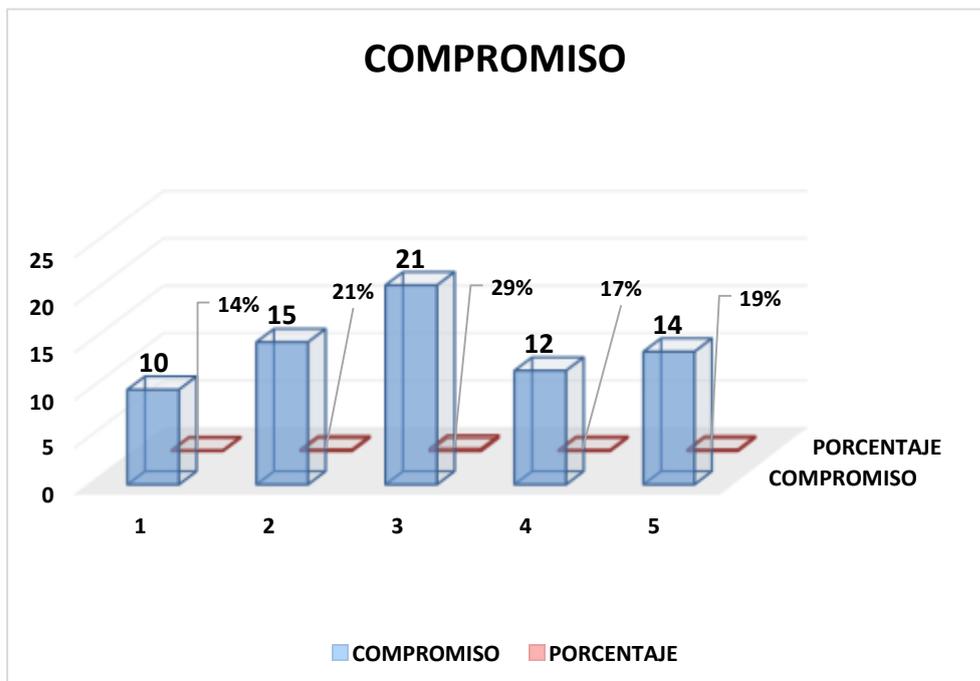


Figura 5: Dimensión compromiso

- Se puede observar en la figura n° 5 en la dimensión compromiso, el 14% de las Mypes encuestadas del rubro de calzado se ubican según (Hudson 2006) en una cultura preventiva "PATOLOGICA"; mientras que 21% se ubica en la cultura preventiva "REACTIVA", el 29% se ubica en la "CALCULATIVA", el 17% en una cultura preventiva "PROACTIVA" y el 19% en una cultura "GENERATIVA".

Tabla 3. Resumen de promedios de las dimensiones

| DIMENSIONES | CULTURA PREVENTIVA | | | | |
|-----------------|--------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------|
| | PATOLOGICA % | REACTIVA % | CALCULATIVA % | PROACTIVA % | GENERATIVA % |
| INFORMACIÓN | 21 | 15 | 26 | 19 | 18 |
| APRENDIZAJE | 15 | 28 | 15 | 24 | 18 |
| IMPLICACIÓN | 11 | 24 | 19 | 18 | 28 |
| COMUNICACIÓN | 19 | 29 | 19 | 15 | 17 |
| COMPROMISO | 14 | 21 | 29 | 17 | 19 |
| PROMEDIO | 16 | 23.4 | 21.6 | 18.6 | 20 |

Fuente: Elaboración propia

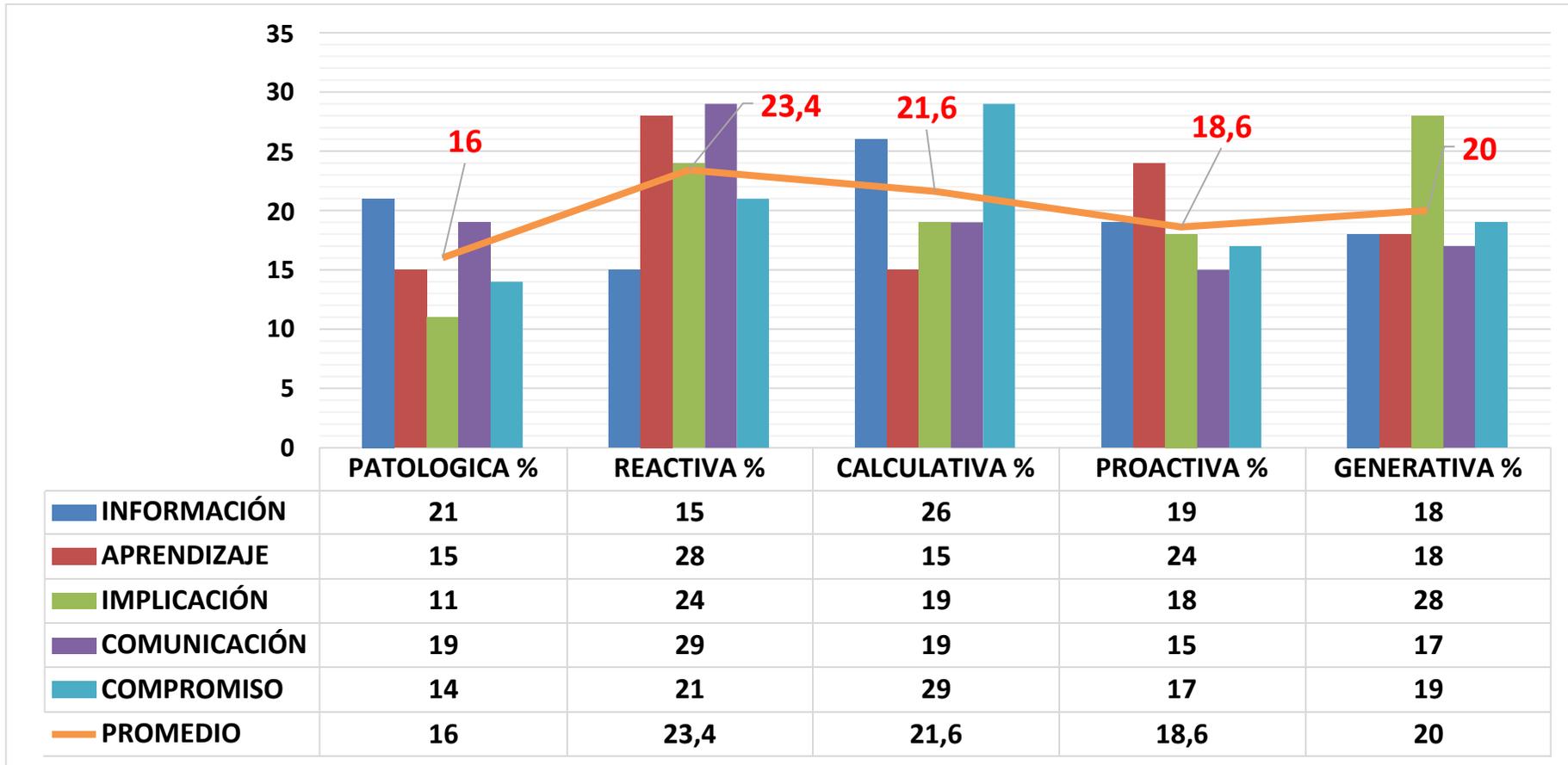


Figura 6: Resumen de promedios de dimensiones.

Se puede observar en la Figura N° 6 el resumen de la información recolectada de las MYPES, en donde se obtuvo los promedios por cada dimensión evaluada dando como resultado que en promedio el 16% de las Mypes se ubica en una cultura patológica, mientras que el 23.4% se ubica en la cultura reactiva, el 21.6% en la calculativa, el 18.6 en una cultura proactiva y el 20% en una cultura de prevención generativa.

Para culminar con el desarrollo del primero objetivo los investigadores decidieron evaluar a las MYPES que obtuvieron como resultado PATOLOGICA (16%) y REACTIVA (23.4%), siendo estas el 39.4% (29 MYPES) de la población encuestada, la selección de este nuevo grupo a encuestar se debe al resultado obtenido en la evaluación anterior en donde:

PATOLOGICA: Que las MYPES encuestadas no les importa en absoluto la seguridad

REACTIVA: Las MYPES encuestadas solo aplican la ley de seguridad cuando ocurre un accidente.

En donde la cultura preventiva en este porcentaje de empresa es relativamente nula.

4.2. Interpretar de las modificatorias realizadas en el artículo 49 y 60 en base a la Ley N° 31246

La Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, el 25 de junio del 2021, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Ley N° 31246, mediante la cual se modifican los artículos 49 y 60 de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la "Ley"), a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario.

El cual tiene como finalidad garantizar el bienestar de los trabajadores independientemente del (i) régimen laboral en el que se encuentren, y (ii) si sus labores son desarrolladas de manera presencial o remota, con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral. Resaltando lo siguiente:

Modificación de la Ley, Artículo 49:

Tabla 4. Cuadro resumen, modificación del Artículo 49

| Tema | Ley 29783 | Ley 31246 <i>A partir del 26.6.21</i> |
|---|--|---|
| Vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria | <p>Artículo 49. Obligaciones Del empleador</p> <p>Realizar un reconocimiento médico cada dos años, obligatoriamente, a cargo del empleador. El examen médico de salida es opcional y se puede realizar a petición del empleador o del empleado. En ambos casos, el costo del examen médico es responsabilidad del empleador.</p> <p>En el caso de empleados que realicen actividades de alto riesgo, el empleador debe realizar un reconocimiento médico antes, durante y al final de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las autoridades competentes, las herramientas necesarias para limitar el costo de los reconocimientos médicos.</p> | <p>Artículo 49. Obligaciones del empleador</p> <p>Realizar un reconocimiento médico cada dos años, obligatoriamente, a cargo del empleador. El chequeo médico al alta es opcional y se puede realizar a petición del empleador o del empleado. En ambos casos, el costo del examen médico es responsabilidad del empleador.</p> <p>En el riesgo de los trabajadores que realizan actividades de amplio daño, el empleador se encuentra necesario a efectuar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación gremial. El decreto sugerirá, a través de las entidades competentes, los elementos que fueran necesarios para delimitar el costo de los exámenes médicos. En el riesgo de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la observación epidemiológica e motivo sanitaria respecto de sus trabajadores con el impreciso de controlar la generalización de las enfermedades trans misibles, completando las pruebas de tamizaje necesarias al individual a su rango, las mismas que deben vivir debidamente acreditadas por la mando franquista de lozanía, sin que ello genere un costo o bloqueo salarial de ningún categoría al personal a su grado.</p> |

Fuente: Elaboración propia

Modificación de la Ley, Artículo 60:

Tabla 5. Resumen de la modificación del Artículo 60

| Equipos de protección personal | Artículo 60. Equipos para la protección | Artículo 60. Equipos para la protección |
|---------------------------------------|---|--|
| | <p>Los empleadores brindan los medios adecuados de protección individual a los trabajadores, según el tipo de trabajo y los riesgos específicos que implica el desempeño de sus funciones, cuando los riesgos laborales o los efectos nocivos de los mismos para la salud no pueden ser eliminados. En su origen, esto verifica el uso de la misma especie.</p> | <p>Los empresarios proporcionan los medios adecuados de protección individual a los trabajadores, según el tipo de trabajo y los riesgos específicos que implica el desempeño de sus funciones, cuando los riesgos laborales o los efectos nocivos para la salud no pueden ser eliminados. En su origen, se verifica el uso.</p> <p>Los equipos de protección personal proporcionados a los colaboradores deben cumplir con las normas técnicas peruanas; todos sus costos son responsabilidad del empleador, sin generar costos ni deducción de salarios para los empleados puestos bajo su autoridad, con el fin de asegurar los medios y condiciones de rescate, la salud y el bienestar de los trabajadores del sector público y privado, independientemente de su situación laboral, o si no están en el trabajo en el momento de la prestación del servicio, o si realizan su trabajo de forma remota.</p> |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de las modificaciones:

Artículo 49 (Respecto a las obligaciones de empleador)

Además de las obligaciones detalladas en la Ley, en situación de efectuarse una emergencia sanitaria, el gerente debe de cumplir con un seguimiento epidemiológico para sus colaboradores, esto con el fin de salvaguardar la salud de sus colaboradores y evitando el contagio y propagación de las enfermedades transmisibles. Ello se ejecutará mediante el uso de exámenes para la detección de alguna enfermedad necesarias debidamente certificadas por la Autoridad Nacional de Salud, el cual no genera ningún costo o detención del salario o de ningún otro tipo a los trabajadores ([Anexo B4](#)).

Artículo 60 (Respecto a los equipos de protección)

El apoderado de la empresa deberá asumir los costos de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores, los cuales deberán cumplir con la normativa peruana, sin que ello genere el cual no genera ningún costo o detención del salario o de ningún otro tipo a los trabajadores ([Anexo B5](#)).

4.3 Identificación de las dimensiones de la cultura preventiva de la modificatoria de la Ley N° 29783 en el Art 49 y 60

Para realizar el tercer objetivo los investigadores de este trabajo hicieron uso de su instrumento Guía de observación para la elaboración de la encuesta ([Anexo C1](#)).

Basado en la teoría de Hudson sobre la evolución de una cultura preventiva se obtuvieron las siguientes dimensiones para cada variable:
se obtuvieron las siguientes dimensiones para cada variable:

VARIABLE: Modificación de la Ley 29783 en el Art. 49 y 60.

DIMENSIONES A EVALUAR:

- COSTOS
- SEGURIDAD
- SOCIAL

Los investigadores del presente trabajo evaluaron las dimensiones antes mencionadas teniendo como referencia el sector al cual están investigando en donde (Lacosta 2019), nos hace referencia que las MYPES tienen recursos económicos limitados para poder tener una buena cultura de prevención, el genera incertidumbre en la seguridad, teniendo percepción precaria por parte de sus trabajadores delimitando una eficiente gestión de seguridad entre empresa y trabajador.

Para determinar las dimensiones de la variable “Cultura Preventiva”, se tomó como base la teoría de (Parker y Hudson 2006) el cual las divide en 5 clasificaciones: PATOLÓGICA, REACTIVA, CALCULATIVA, PROACTIVA Y GENERATIVA, por la cual los investigadores determinaron la empleabilidad de una escala LIKERT, facilitando de esta forma el entendiendo para los sujetos de pruebas ([Anexo B6](#))

VARIABLE: Cultura Preventiva

- INFORMACIÓN
- APRENDIZAJE
- IMPLICACIÓN
- COMUNICACIÓN
- COMPROMISO

Estas dimensiones mencionadas están relacionadas con la ejecución de la primera encuesta para determinar el estado actual de la cultura preventiva de las MYPES, ajustando las preguntas únicamente a valorar la cultura preventiva basada en la modificación de la LEY 29783 en los artículos 49 y 60.

Una vez determinado las dimensiones por cada variable se procedió a la realización de la matriz de instrumento ([Anexo A12](#)).

4.4 Determinación de la relación de la modificatoria de la ley 29783 en los artículos 49 y 60 en la cultura preventiva de las MYPES de calzado de la provincia de Trujillo

- ✓ Como primer paso se realizó una nueva encuesta para ver la relación que existe sobre la Variable 1 y con respecto a la variable 2 para cual se realizó la aplicación de la encuesta en los [anexos C1](#) y [C2](#), obteniendo los resultados en el [anexo A11](#).

En donde las preguntas P4 al P9 que se indican el cuestionario vienen hacer de la primera variable en estudio Modificatoria de la Ley N° 29783 en los Art. 49 y 60 ([Anexo C1](#)), mientras que las preguntas P10 al P14 vienen a corresponder a la variable cultura preventiva ([Anexo C2](#)) en donde se explica lo siguiente:

Tabla 6: Resumen encuesta anexo C1 y C2

| PREGUNTAS | ESCALA LIKERT | | | | | TOTAL |
|-----------|---------------|----|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| P4 | 69 | 3 | | | | 72 |
| P5 | 71 | 1 | | | | 72 |
| P6 | 69 | 3 | | | | 72 |
| P7 | 67 | 5 | | | | 72 |
| P8 | 47 | 14 | 9 | 2 | | 72 |
| P9 | 69 | 3 | | | | 72 |
| P10 | 72 | | | | | 72 |
| P11 | 72 | | | | | 72 |
| P12 | 70 | 2 | | | | 72 |
| P13 | 71 | 1 | | | | 72 |
| P14 | 67 | 5 | | | | 72 |

Fuente: Elaboración propia

En donde la Tabla 6 se puede visualizar un resumen de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada para ambas variables en estudio el cual muestra una considerable diferencia con respecto a la encuesta aplicada.

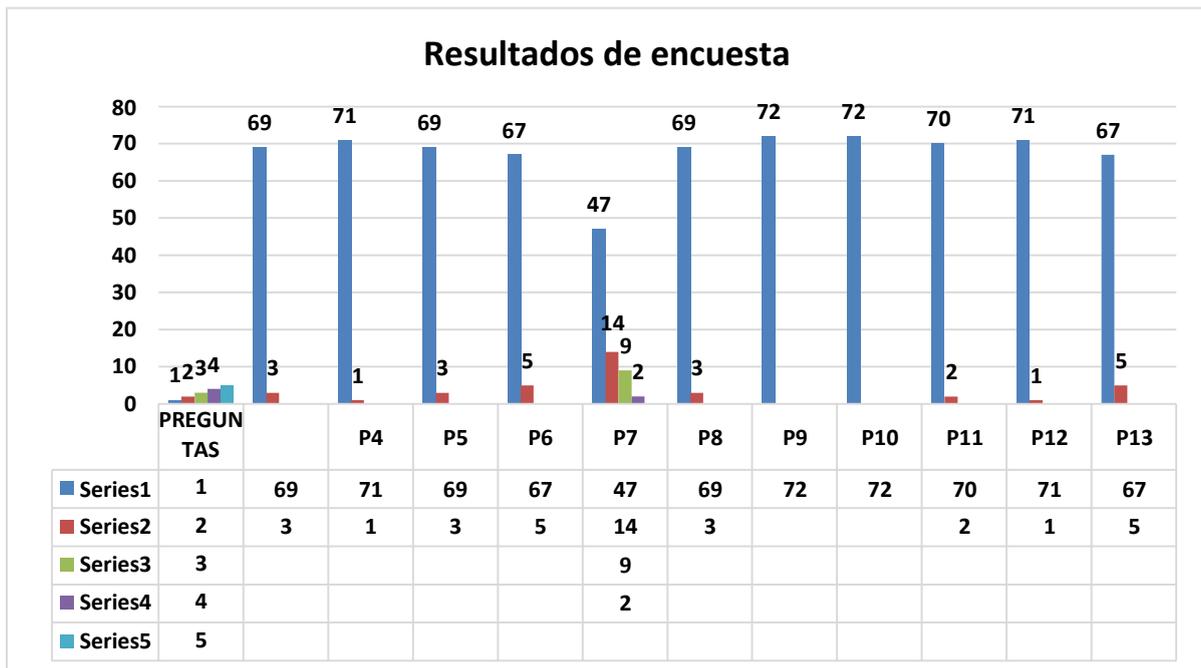


Figura 7: Resultado de encuesta.

En la figura 7 se observan los resultados obtenidos en donde se puede visualizar una diferencia de respuesta en la pregunta N° 07, resaltando que las Mypes encuestadas no están de acuerdo con respecto que se otorgue EPP a los trabajadores que realizan el trabajo remoto teniendo una leve diferencia, en donde las respuestas obtenidas son favorables respondiendo que están totalmente de acuerdo (1) y de acuerdo (2) mostrando un elevado índice de aceptación a la modificación de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60.

Como paso siguiente se requiere realizar una prueba de normalidad a los datos obtenidos definiendo emplear la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk para que de esta forma se pueda definir la prueba estadística a emplear obteniéndose lo siguiente:

a. Definición de prueba de normalidad.

| Shapiro - Wilk | Kolmogorov – Smirnov |
|----------------|----------------------|
| n<=50 | n>50 |

Figura 8: Prueba de normalidad

1) Planteamiento de hipótesis

H0: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2) Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia 5%

b. Prueba estadística a emplear

Como se tiene una muestra de 72 MYPES, se empleará la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 7: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| DIFERENCIA | ,295 | 72 | ,000 | ,814 | 72 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

c. Criterio de decisión

- ✓ Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepto la H_a
- ✓ Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a .

d. Decisión y conclusión

Según Kolmogorov-Smirnov (KS) es recomendable para distribuciones continuas y muestras de cualquier tamaño. No requiere hacer uso de datos agrupados. Dando como resultado que $P=0$, por lo tanto, $P < 0,05$ entonces rechazamos la H_0 y acepto la H_a , es decir los datos no tienen una distribución normal, es por ello que aplicaremos estadística no paramétrica.

PRUEBA DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

En el análisis inferencial se realizó la comprobación de la hipótesis general, se empleó el coeficiente de correlación de ambas variables para obteniendo lo siguiente:

Figura 9: Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación

Para cada coeficiente obtenido se puede realizar el siguiente contraste de hipótesis, para determinar si el coeficiente es igual a 0.

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación)
 Ha: $\rho \neq 0$ (Si existe correlación)

| PARAMÉTRICA | NO PARAMÉTRICA |
|-------------|---|
| Pearson | Coeficiente de correlación de rangos de Sperman |

$p > 0.05$, acepto Ho, es decir no existe correlación
 $p < 0.05$, acepto Ha, es decir existe correlación

Figura 10: Intervalos de Relación

| R | relación | correlación |
|----------------------|-------------------|-------------|
| $r = 0$ | No existe | nula |
| $0,00 < r \leq 0,20$ | muy poco intensa | pequeña |
| $0,20 < r \leq 0,40$ | pequeña/apreciab. | baja |
| $0,40 < r \leq 0,60$ | considerable | regular |
| $0,60 < r \leq 0,80$ | intensa | alta |
| $0,80 < r \leq 1,00$ | muy intensa | muy alta |

Aplicación de coeficiente de correlación de Spearman

Análisis de hipótesis general

Ha: la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 tienen relación con la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, 2022.

Ho: la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 no tienen relación con la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, 2022.

Resultados y conclusiones

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango (dependencia estadística del ranking entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Es por ello, que se empleó la prueba de Spearman porque debemos determinar si las dos variables están correlacionadas, es decir, si los valores de una variable tienden a ser más altos o más bajos para valores más altos o más bajos de la otra variable. Y así poder predecir el valor de una variable, dado un valor determinado de la otra variable. También valorar el nivel de concordancia entre los valores de las dos variables.

Tabla 8: Correlación de Spearman la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 y la cultura de prevención

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | | | MODIFICATO RIADELALEY2 9783 | CULTURAPRE VENTIVA |
| Rho de Spearman | MODIFICATORIADELALEY29783 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,104 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,382 |
| | | N | 72 | 72 |
| Rho de Spearman | CULTURAPREVENTIVA | Coeficiente de correlación | ,104 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,382 | . |
| | | N | 72 | 72 |

La significancia bilateral entre ambas variables es de 0,382, es decir, es mayor 0,05 entonces rechazamos H_a y aceptamos H_0 , asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,104, siendo una relación muy baja y una correlación pequeña. Entonces se afirma que la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 no tienen relación con la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, 2022.

Por otro lado, se muestra resultados no esperados puesto que los trabajadores no tienen conocimiento de la Modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 que contribuyen a la cultura de prevención, es por ello, que al no abarcar toda la ley el estudio es limitado.

Tabla 9: Correlación de Spearman entre las dimensiones y las variables.

| Rho de Spearman | P4 | | P4 | P5 | TOTAL_D1 |
|-----------------|----------|-----------------------------|--------|--------|----------|
| | | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,025 | ,860** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,837 | ,000 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P5 | Coefficiente de correlación | -,025 | 1,000 | ,489** |
| | | Sig. (bilateral) | ,837 | . | ,000 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | TOTAL_D1 | Coefficiente de correlación | ,860** | ,489** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | . |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P6 | Coefficiente de correlación | -,043 | -,025 | -,051 |
| | | Sig. (bilateral) | ,717 | ,837 | ,673 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P7 | Coefficiente de correlación | -,057 | -,032 | -,066 |
| | | Sig. (bilateral) | ,635 | ,787 | ,580 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | TOTAL_D2 | Coefficiente de correlación | -,068 | -,039 | -,080 |
| | | Sig. (bilateral) | ,568 | ,745 | ,507 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P8 | Coefficiente de correlación | ,112 | ,239* | ,220 |
| | | Sig. (bilateral) | ,350 | ,043 | ,064 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P9 | Coefficiente de correlación | -,043 | -,025 | -,051 |
| | | Sig. (bilateral) | ,717 | ,837 | ,673 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | TOTAL_D3 | Coefficiente de correlación | ,097 | ,230 | ,202 |
| | | Sig. (bilateral) | ,417 | ,052 | ,088 |
| | | N | 72 | 72 | 72 |
| | P10 | Coefficiente de correlación | . | . | . |
| | | Sig. (bilateral) | . | . | . |
| | | N | 72 | 72 | 72 |

En donde P varía según cada dimensión, por lo tanto, si $p > 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos el H_o , esto quiere decir que las dimensiones si tienen relación con las 2 variables. Y el coeficiente de correlación esta entre el rango $0.0 < r < 0.1$, en la cual los datos serian diferentes de acuerdo a cada dimensión.

V. DISCUSIÓN

- Como objetivo específico se consideró determinar la cultura de prevención de las Mypes del rubro de calzado de la provincia de Trujillo, en base a ello se estudió la teoría de la cultura de prevención, concepción de (Aguilera et al. 2021), quienes hacen mención que una cultura de prevención se alcanza cuando el proceso de aprendizaje por parte del trabajador y empleador conocen los riesgos laborales con la normativa vigente. Se tiene por parte de otra investigación que la prevención es un conjunto de medidas y/o acciones que se ejecutan por parte del personal de trabajo o alto mandos, el cual prevalece por parte del profesional quien es el responsable de ejecutar estas normas (Rodríguez y Echemendía 2011).

En los resultados encontrados en la investigación se observó que el 39.8 % de las Mypes encuestas están entre una cultura patológica y reactiva, esta problemática no únicamente la tienen las pequeñas empresas, en la actualidad grandes empresas se identifican con este nivel de cultura preventiva. Estos resultados coinciden con lo obtenido por (Loaiza 2020) quien encontró que existe la ausencia de una cultura de prevención lo cual provoca la falta de conciencia en el lugar de trabajo generando situaciones de riesgo en la seguridad y salud de los colaboradores. Por lo tanto, se contrasta con la información emitida por (Gestión 2020) hace mención que las empresas han tomado la iniciativa de mejorar la cultura de prevención para salvaguardar a sus colaboradores y su actividad de negocio, por ende, las macro y micro empresa (MYPES) están en la obligación de adoptar medidas preventivas para reducir que esto afecte a sus negocios.

- Además, el siguiente objetivo específico es interpretar las modificatorias realizadas en el artículo 49 y 60 en base a la Ley N° 31246, en base a ello se estudió la teoría de la ley 31246 de prevención, para (Vásquez 2021), hace mención que la Ley N° 31246, la cual modifica la Ley 29783, garantizando la seguridad y salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario, en donde modifica el artículo N° 49 si el colaborador este expuesto a actividades de alto riesgo, está en la obligación de realizar los exámenes antes, durante y a la culminación de la relación laboral. Así como la vigilancia epidemiológica para mitigar al mínimo el contagio de enfermedades transmisibles, las cuales

deben estar acreditadas por el MINSA, sin que este tenga un costo adicional al colaborador. Por otro lado, en el artículo N°60 si los EPPs proporcionados deben cumplir las normas técnicas peruanas, con el fin de salvaguardar el bienestar de los colaboradores del sector privado como público, muy independientemente de su régimen laboral, ya se presencial o remota.

Se observó que el Artículo 49 (Respecto a las obligaciones de empleador) Además de las obligaciones detalladas en la Ley, en situación de efectuarse una emergencia sanitaria, el gerente debe de cumplir con un seguimiento epidemiológico para sus colaboradores, esto con el fin de salvaguardar la salud de sus colaboradores y evitando el contagio y propagación de las enfermedades transmisibles. Mientras que el Artículo 60 (Respecto a los equipos de protección) la empresa deberá asumir los costos de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores, sin generar ningún costo o detención del salario de los trabajadores, esto coincide con la (OIT 2020), que menciona que la aprobación de la Ley N° 21.220 modifican el código de trabajo en referencia al trabajo remoto en donde reconoce los EPPs la gestión del riesgo laboral, en donde el país vecino conto con la elaboración de un nuevo reglamento sobre SST para el trabajo a distancia y teletrabajo, dando un giro al manejo de la cultura preventiva teniendo un cambio positivo, la cual se refleja en la modificación de una ley que salvaguardar la salud y seguridad los trabajadores. Asimismo, (Arce y Callo 2017) mencionan que el cumplimiento de las normas disminuye los riesgos en el trabajo creando una cultura preventiva en base a la Ley de Seguridad.

- Para identificar las dimensiones de la cultura preventiva de la modificatoria de la Ley N° 29783 en el Art 49 y 60, , en base a ello se estudió la teoría de la cultura de preventiva de la modificatoria de la ley 29783, concepción de (Maqueda 2016) menciona que las leyes de seguridad sufren distintos cambios esto con el fin de salvaguardarla seguridad de las necesidades en salud tanto en trabajadores como empresa, estos cambios buscan mejorar el desarrollo de una cultura preventiva el cual permita acoplarse a nuevas realidades que cada individuo o empresa puedan lidiar de manera eficiente con estos retos, estas modificaciones están sujetas a los servicios prestados y procedimientos de trabajo. Se empleó un Cuestionario sobre las dimensiones de la incidencia de

La modificación de la Ley 29783 ([Anexo C1](#)), Basado en la teoría de Hudson sobre la evolución de una cultura preventiva se obtuvieron las dimensiones de costos, seguridad, social; mientras que la variable Cultura Preventiva se obtuvo las dimensiones de información, aprendizaje, implicación, comunicación, compromiso. Esto coincide con (Lacosta 2019), menciona que os las MYPES tienen recursos económicos limitados para poder tener una buena cultura de prevención, el genera incertidumbre en la seguridad, teniendo percepción precaria por parte de sus trabajadores delimitando una eficiente gestión de seguridad entre empresa y trabajador. Para (Aguilera 2021) una cultura preventiva se alcanza cuando el proceso de aprendizaje por parte del empleador y el trabajador conocen los riesgos laborales con la normativa vigente.

- Para poder determinar la relación de la modificatoria de la ley N° 29783 en los artículos 49 y 60 en la cultura preventiva de las MYPES de calzado de la provincia de Trujillo, en base a ello se estudió a las MYPES, concepción de (Alva 2017), define a la microempresa como una organización la cual está constituida por menos de 10 trabajadores en donde sus ventas anuales no superan los 2 millones de soles en ventas, Además, (Quijada y Ortiz 2018), mencionan que existen barreras con respecto a una cultura de prevención la cuales se limitan a adaptación a los cambios de la ley N° 29783. Por ello, El concepto de pequeña y mediana empresa está sujeto al entorno que lo rodea en donde la etapa de desarrollo económico dependerá de la situación de cada empleando (Hoyos y Lasso 2017).

Se obtuvo como resultado que las Mypes no están de acuerdo con respecto que se otorgue EPPs a los trabajadores que realizan las labores remotas teniendo una leve diferencia, en donde las respuestas obtenidas son favorables mostrando un elevado índice de aceptación a la modificación de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60. Esto coincide con (Obando, Sotolongo y Villa 2019) encontraron que a medida que el sistema de seguridad y salud es tomado como prioridad, el porcentaje de incidentes laborales tienen una reducción, teniendo como base el levantamiento de las no conformidades como contribución a la cultura de prevención.

- Por otro lado, se consideró como objetivo general determinar la relación que tiene la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 con la cultura de prevención de las Mypes en Trujillo, en base a ello se estudió a las MYPES, para (García, Ollague y Capa 2018), reconocen a las Mypes como empresas independientes las cuales conforma un grupo determinado de empresarios dependiendo del sector, teniendo un delimitado número de trabajadores al igual que de un límite anual de facturación. Por otro lado, los autores (Baldeos, Lioo y Vellon 2020), nos dicen que las Mypes promueven un crecimiento en la economía inclusivamente, desempeñando una función significativa, la cual genera empleos, aumento económico y social muy independiente de la región. Los resultados arrojaron que 0.382, es mayor que 0.05 entonces aceptamos H_0 , es decir, la modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 no tiene relación con la cultura de prevención de la Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, Por otro lado, el coeficiente de correlación es $r = 0.104$, dando una relación muy baja, por ello, se muestra resultados no esperados puesto que los trabajadores no tienen conocimiento de la Modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 que contribuyen a la cultura de prevención, es por ello, que al no abarcar toda la ley el estudio es limitado. Este resultado contrasta con lo dicho por (Ventura 2020) que obtuvo una significancia ($p < 0.05$) lo cual rechaza la hipótesis H_0 , aprobando que existe una relación entre ambas variables corroborando que tener una cultura preventiva para los colaboradores tienen un impacto significativo para las MYPES.

Finalmente, se aplicó la prueba de Coeficiente de Rho de Spearman a cada dimensión. Resaltando la dimensión Información que se obtuvo un coeficiente de 0,860, lo que significa que existe una correlación alta significativa, así mismo, la significancia es 0.00, por lo que se acepta la hipótesis de que existe, del análisis observamos que las demás dimensiones de la variable cultura de prevención tienen un bajísimo nivel de asociación con la modificatoria de la Ley, esto podría tener su sustento en que la cultura de prevención está asociada a todos los elementos del sistema de gestión de seguridad y las modificatorias tienen que ver con solo dos de ellos, los cuales son evaluaciones médicas y equipos y protección personal, en el contexto de la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la base de las investigaciones realizadas por otros investigadores relacionados a las variables en estudio se establece que la falta de una implementación de un sistema de seguridad para mejora la cultura de prevención se debe a la dimensión costo el cual implica un problema para su implementación, en donde las Mypes en su mayoría no cumplen con su implementación.
2. La interpretación de las modificaciones de los artículos Interpretación de las modificatorias realizadas en el artículo 49 y 60 efectuadas en el 25 de junio del 2021, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Ley N.º 31246, mediante la cual se modifican la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la "Ley"), a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario.
3. Para la Identificar las dimensiones de la cultura preventiva de la modificatoria de la Ley N° 29783 en el Art 49 y 60, los investigadores emplearon una guía ([Anexo C1](#)), para poder definir las dimensiones a evaluar en el presente trabajo.
4. El resultado obtenido en la prueba estadística arrojó que ambas variables (Modificación de la Ley 29783 en el Art. 49 y 60 y Cultura Preventiva), en donde se obtuvo una relación pequeña.
5. La modificatoria de la Ley 29783 en los artículos 49 y 60 relacionado en la cultura de prevención de las Mypes de calzado de la provincia de Trujillo, 2022 según a nuestros resultados obtenidos, en donde $P > 0,05$ entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_a , lo cual quiere decir que no tienen relación entre sí las variables, pero en los resultados de las dimensiones los datos varían por lo tanto este si tienen relación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que la modificación del artículo 60 en donde hace mención que el empleador está en la obligación de cobertura los EPP, mencionados en este artículo a los que realizan trabajo remoto, este debe de ser evaluado debido a que las Mypes no cuentan con un suficiente capital para poder cumplir con lo mencionado en el artículo lo cual se ve reflejado en los resultados de la presente investigación. Es por ello, que toda empresa debe tener los conocimientos actualizados sobre la nueva ley y de esta manera no tener faltas a futuro en una posible supervisión.
2. Que todas las MYPES a nivel nacional y local incluyan en la ley modificaciones de seguridad metodología y aspectos esenciales que se tiene que tener en consideración, para que su implementación sea más factible, teniendo en cuenta que las Mypes encuestadas desconocían de estas actualizaciones de la ley de seguridad, de igual manera tenían una idea errónea al momento de realizar su interpretación.
3. Las empresas medianas y grandes deben aplicar la modificación de la ley 29783 en los artículos 49 y 60 de manera responsable para asegurar el bienestar de los colaboradores, indistintamente de la modalidad, remota o presencial. Por ello, se deben realizar capacitaciones al personal cada 2 o 3 meses, para que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera segura.

REFERENCIAS

- ADAMS, K., y E. McGuire. (2022). *Research Methods, Statistics, and Applications* [en línea]. 1.^a ed. Nueva York.: SAGE Publications, 2022. [Fecha de consulta: 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=enNYEAAAQBAJ&pg=PT114&dq=convenience+sampling&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi2mlzv-8b4AhUOB7kGHVXuD0kQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=convenience%20sampling&f=false>
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Seguridad y Salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas. [en línea]. España, 2018 [Fecha de consulta: 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>
- AGUILERA VELASCO, M; PÉREZ SOLIS, J; POZOS RADILLO, B y ACOSTA FERNANDEZ, M. Significados culturales del concepto de salud en el trabajo en profesionales en formación [en línea]. setiembre del 2012, Vol. 58, N.o. 228. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300007. ISSN: 1989-7790.
- ÁLVAREZ, P. Ethics and Research Primer. Revista de Derecho – Ceide [en línea]. Febrero, 2018, 7(2), 122-149. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. ISSN-e 2256-1536. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- ALVA, E. Disappearance of Micro Enterprises in Peru. Factors in Their Death Rate. The Lima District Case [en línea]. diciembre del 2017, Vol. 158, N.o. 02. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005. ISSN: 0252-8584.
- ARCE PRIETO, C; COLLAO MORALES, J. Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 para la empresa CHIMU PAN S.A.C. [En línea]. Tesis de grado para obtener el título de Ingeniero

Industrial. Universidad Nacional de Trujillo, 2019 [Fecha de consulta: 19 de junio de 2021]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10124>

ARTEAGA, G. La unidad de análisis. Testsiteforme [en línea]. Marzo, 2022. [Fecha de consulta: 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>

BALDEOS ARDIAN, L, LIOO JORDAN, F, VELLON FLORES, V. Strategic planning and competitiveness of MYPES in the province of Huaura del Peru [en línea]. Diciembre del 2020, N.o. 43. [Fecha de consulta: 19 de junio de 2021]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400078. ISSN: 1390-7247.

CEPAL (Comisión Económica para América latina y el Caribe). El desafío social en tiempos del COVID-19. [en línea]. 2020. [Fecha de consulta: 17 de Junio del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45527>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. Manual de Técnica Legislativa [en línea]. diciembre 2010. [Fecha de consulta: 29 de junio de 2021]. Disponible en: https://www.congreso.gob.pe/Docs/sites/eventos/proyecto_ley/ManualTecnicaLegislativa.pdf

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. Manual de Técnica Legislativa [en línea]. junio del 2013, 2da ed. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/manuales/manual-tecnica-legislativa/index.html#p=44>. ISSN: 978-612-46459-0-7

Coronavirus en Perú: 5 acciones que las mypes pueden aplicar para cuidar su negocio [en línea]. Diario Gestión: Lima, Perú, 13 de junio del 2020. [Fecha de consulta: 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/covid-19-coronavirus-en-peru-5-acciones-que-las-mypes-pueden-aplicar-para-cuidar-su-negocio-nndc-noticia/>

Cultura Preventiva [en línea]. Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social: España, Perú, 23 de abril del 2020. [Fecha de consulta: 01 de setiembre de 2021]. Disponible en: <https://prevencionugtandalucia.es/cultura-preventiva/>

CHAVARRIA, R. Ley que promueve el desarrollo de la micro y pequeña empresa industrial [en línea]. Lima, Perú, 11 de marzo del 2021 [Fecha de consulta: 19

- de julio de 2021]. Disponible en: [https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos de Ley y de Resoluciones Legislativas/PL07332-20210315.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07332-20210315.pdf)
- GARCIA, M, OLLAGUE, J, CAPA, The credit reality for small and medium-sized Ecuadorian Companies [en línea]. febrero del 2018, Vol. 10. N.o. 02. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200040. ISSN: 2218-3620
- GUERRA, R. Modifican Ley de seguridad y salud en el trabajo: ¿Cuáles son los cambios y cómo podrán aplicarse? [en línea]. El Comercio.PE. 30 de junio del 2021. [Fecha de consulta: 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/modifican-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-cuales-son-los-cambios-y-como-podran-aplicarse-teletrabajo-sector-publico-y-privado-ministerio-de-trabajo-ncze-noticia/?ref=ecr>
- HERNÁNDEZ, R, FERNÁNDEZ, C, BAPTISTA, P. Metodología de la investigación. 6. a ed. México: MCGRAW-HILL, 2014. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- HERRERA, C y SALINAS, E. High performance teams for small and medium enterprises [en línea]. marzo del 2018, Vol. 10. N.o. 01. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100300. ISSN: 2218-3620.
- HIGUERA, D. Límites al poder de reforma, modificaciones y alteraciones a la Constitución [en línea]. junio del 2017, Vol. 16, N.o. 32. [Fecha de consulta: 19 de setiembre de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v16n32/1692-2530-ojum-16-32-00097.pdf>
- HOYOS, A; LASSO DE LA VEGA, M. SMEs as an economic model in the creation of communication strategies [en línea]. septiembre del 2017, Vol. 07. N.o. 13. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000100105. ISSN: 1390-6291.

- LACOSTA, V. Study of labor stress in SMES (small and medium enterprises) in the province of Zaragoza [en línea]. diciembre del 2019, Vol. 28. N.o. 04. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2021]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004. ISSN: 1132-6255
- LENZ, R. Cost analysis in economic evaluation of healthcare: An introduction. [en línea]. setiembre del 2010, Vol. 138 [Fecha de consulta: 29 de julio de 2021]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872010001000006. DOI: 10.4067/S0034-98872010001000006
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 [en línea]. DIARIO EL PERUANO Lima. 20 de agosto del 2011. [Fecha de consulta: 15 de junio de 2021]. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- LOAIZA, J. Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para la Empresa “Tornería Iñiguez”, de la Ciudad de Piñas, Provincia de el Oro. Tesis de grado para obtener el título de Ingeniera en Administración de Empresas. Universidad Nacional de Loja, Ecuador. 2020. [Fecha de consulta: 29 de julio de 2021]. Disponible en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23661/1/JessicaMarleneLoaizalIniguez.pdf>
- MAQUEDA, J. 20 years since the Occupational Risks Prevention Law: Progress and challenges in occupational health professions. [en línea]. setiembre del 2016, Vol. 62, N.o. 244. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000300001. ISSN: 1989-7790
- MEJIA, C; SCARSI, O; CHAVEZ, W; VERASTEGUI, A; QUIÑONES, D; ALLPAS, H; GOMERO, R. Knowledge of Health and Safety at Work in two hospitals in Lima-Peru, 2014. [en línea]. Diciembre del 2016, Vol. 25, N.o. 04. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552016000400003. ISSN: 1132-6255
- MIÑAN, G; MONJA, J; GONZALES, O; SIMPALO, W; CASTILLO, W. Risk management implementing Peruvian law 29783 in a fishing company [en línea].

diciembre del 2020, Vol. 41, N.o. 03. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000300002. ISSN: 1815-5936

MORENO, I. et al. Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España), por Moreno Sueskun Iñaki [et al]. Creative Commons, [en línea]. 04 de noviembre 2020. [Fecha de consulta: 18 de julio del 2020]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n4/1578-2549-aprl-23-04-443.pdf>. ISSN: 1138-9672

OBANDO, J, SOTOLONGO, M y VILLA GONZÁLEZ DEL PINO, E. Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión en Ecuador. Ingeniería Industrial [en línea]. 23 de enero del 2019, Vol. XL, N.o. 02. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000200136. ISSN: 1815-5936

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia [en línea]. 28 de abril de 2020. Lima. [Fecha de consulta: 17 de julio del 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

OTZEN, T y MANTEROLA, C. Sampling Techniques on a Population Study [en línea]. marzo 2017, Vol. 35, N.o. 01. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext. DOI: 10.4067/S0717-95022017000100037

PARKER D, LAWRIE M, HUDSON P. A. (2006). A framework for understanding the development of organizational safety culture. Safety Science 2006; 44: 551-562. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. DOI: 10.1016/j.ssci.2005.10.004

QUISPE, G; ARELLANO, Otto; AYAVIRI, D. Application of the Audit in Ecuador's MyPEs: A study of the demand [en línea]. diciembre del 2016, Vol. 18. N.o. 04. [Fecha de consulta: 20 de julio de 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572016000400012&script=sci_arttext&tlng=en. ISSN: 2313-2957

QUIJADA, N y ORTIZ, A. Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las Pymes industriales [en línea]. Diciembre del 2018, Vol. 14, N.o. 57. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400005. ISSN: 1316-4821

Realidad en Perú de la gestión de seguridad y salud en el trabajo [blog: el riesgo en contexto]. Lima, Perú, 25 de abril del 2019. [Fecha de consulta: 18 de julio de 2021]. Recuperado de: <https://www.marsh.com.pe/es/insights/risk-in-context/gestion-seguridad-salud-trabajo.html>

RECUPERACIÓN ECONÓMICA DE OTROS SECTORES AYUDARÍA A CONTRARRESTAR PÉRDIDAS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA [CBMETALBLOG]. Perú, (20 de abril del 2021). [Fecha de consulta: 18 de julio de 2021]. Recuperado de: <http://cbmetal.com.pe/blog/recuperacion-economica-sectores-ayudaria-industria-metalmechanica/>

RODRIGUEZ, M, ECHEMENDIA. Tocabens, Belkis. The prevention in health: possibility and reality [en línea]. abril del 2011, Vol. 49, N.o. 01. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000100015. ISSN: 1561-3003

RUIZ, V. Diseño y propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa metalmeccánica y el impacto en las condiciones laborales. Tesis de grado para obtener el título de Ingeniero Industrial y Comercial. Universidad Esan, Lima. 2019. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1661>

SUÁREZ, M, IMPACTOS Económicos y Laborales generados por la Pandemia del Covid-19 en Diferentes Industrias en Uruguay: Casos de Nestudio. [en línea]. 25 de setiembre del 2020. [Fecha de consulta: 17 de julio del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n22/v13n22_a02.pdf. DOI: 10.38147/invneg.v13i22.96

SUBIRATS, P., et al. ¿Podemos medir la cultura preventiva?: elaboración y validación de un cuestionario de cultura preventiva [en línea]. marzo del 2018, Vol. 64, N.o. 250. [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000100033. ISBN: 1989-7790

SHUKLA, S. CONCEPT OF POPULATION AND SAMPLE. *Researchgate* [en línea]. Junio, 2020, 1(1), 1-7. [Fecha de consulta: 17 de julio de 2021].

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Trujillo más de 3 mil empresas de calzado y 40 mil trabajadores paralizados por la pandemia [en línea]. RPP.pe: Lima, Perú, 23 de abril del 2020. [Fecha de consulta: 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/libertad/produccion-de-calzado-trujillo-mas-de-3-mil-empresas-y-40-mil-trabajadores-paralizados-por-la-covid-19-noticia-1260752?ref=rpp>

TRUJILLO, Elena. Ley. [en línea]. Economipedia [Fecha de consulta: 19 de julio de 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/ley.html>

VÁSQUEZ M. Ley N^a 31246, Ley que modifica La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los Trabajadores a la Seguridad y la Salud en el Trabajo ante Riesgo Epidemiológico y Sanitario [en línea]. EL PERUANO: Lima. 25 de junio del 2021. [Fecha de consulta: 15 de junio de 2021]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1/>

VENTURA, J. Análisis de las condiciones de seguridad, según ley 29783 y la satisfacción laboral de los trabajadores en las MYPES de metalmecánica del distrito Veintiséis de Octubre, 2020. Tesis de grado para obtener el título de Ingeniero Industrial. Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú. 2020. [Fecha de consulta: 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55306?show=full>

ANEXOS

A. ANEXO DE TABLAS

Tabla 9: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADOR | ESCALA |
|---|--|---|--------------|------------------|---------|
| Modificatoria de la Ley N° 29783 (Art. 49 y 60) | Es la ley la cual establece normas mínimas como prevención a riesgos laborales, en donde el empleador como el trabajador establecen niveles de protección para realizar un buen desempeño de su labor (elPeruano, 2011). | Promueve una cultura de prevención en el ambiente de trabajo, el cual asegura el compromiso por parte del empleador en salvaguardar la integridad de sus colaboradores. | Costos | Escala de Likert | Ordinal |
| | | | Seguridad | | |
| | | | Social | | |
| Cultura de prevención | Viene hacer el adoptar nuevas conductas y actitudes responsables con respecto a la prevención de riesgos laborales la cual implica una actitud por parte del empleador como de sus trabajadores, en donde los involucrados tengan la capacidad de cambiar las condiciones amenazantes en el trabajo y de ser coherentes en las decisiones y en la práctica de sus acciones (Subirats et al. 2018). | Forma denominada a las empresas según la cantidad de trabajadores y sus ventas anuales teniendo como unidad de medida la UIT. | Información | Escala de Likert | Ordinal |
| | | | Aprendizaje | | |
| | | | Implicación | | |
| | | | Comunicación | | |
| | | | Compromiso | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10: Resultados de las encuestas.

| MYPE | INFORMACIÓN | APRENDIZAJE | IMPLICACIÓN | COMUNICACIÓN | COMPROMISO |
|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 |
| 12 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 15 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 17 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 18 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 19 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 21 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 22 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 |
| 26 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 28 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 30 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 |
| 33 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 34 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 36 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 |
| 37 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 |
| 38 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 39 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |

}

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 42 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 44 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 45 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 46 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 47 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 48 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 52 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 53 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 54 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 55 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 56 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 57 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 58 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 59 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| 61 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 62 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 |
| 63 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 64 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 65 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 |
| 66 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 67 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 |
| 68 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 |
| 69 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 70 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |

Fuente: Elaboración propia

}

Tabla 11. Tabulación De Resultados De Encuesta Anexo C1 y C2

| N° | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

}

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 68 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 69 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 72 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Fuente: elaboración propia

Tabla 12. Matriz de Instrumento

| INTRUMENTO | DIMENSIÓN | N° | PREGUNTAS | RESPUESTAS |
|--|---------------------|-----|--|---|
| DATOS GENERALES | | P1 | Nombre de la MYPE | |
| | | P2 | Dirección | |
| | | P3 | Nombre del Representante Legal | |
| Encuesta 1 Modificación de la Ley 29783 en el Art. 49 y 60 | COSTOS | P4 | No es aceptable que los trabajadores costeen parte de su equipo de protección personal planteados en la modificatoria de la Ley 29783 (Art 49 y 60) | LIKERT 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indiferente o Neutro 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo. |
| | | P5 | Considera como una inversión por parte del empleador lo planteado en la modificatoria de la Ley 29783 (Art 49 y 60) | |
| | SEGURIDAD | P6 | Considera que las modificaciones realizadas a la Ley 29783 (Art 49 y 60) son clave para una prevención de los riesgos del trabajo | |
| | | P7 | Aprueba que las medidas tomadas ante el riesgo de contagio deben de ser aplicadas en todos los lugar de trabajo como empresa y MYPES | |
| | SOCIAL | P8 | Considera que estas modificaciones deben ser aplicado a los trabajadores que laboran de manera presencial y el personal que realiza laboras remotas. | |
| | | P9 | Los trabajadores que actualmente laboran percibiran que la seguridad es un aspecto prioritario por parte de la empresa | |
| Encuesta 2 Cultura Preventiva | INFORMACIÓN | P10 | Informar acerca de los accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos | |
| | APRENDIZAJE | P11 | Es la forma en el que la empresa analiza los accidentes e incidentes en el lugar en el trabajo, y también si la empresa mantiene informado a sus colaboradores. | |
| | IMPLICACIÓN | P12 | Describe como la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad | |
| | COMUNICACIÓN | P13 | Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los colaboradores y es entendida por los mismos. | |
| | COMPROMISO | P14 | Describe el apoyo brindado por la empresa con respecto a la salud y seguridad. | |

Fuente: Elaboración propia

B. ANEXO DE FIGURAS

| CAPITULO VI | |
|---|--|
| ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA | |
| <p>Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se</p> | <p>seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Artículo 49. Obligaciones del empleador El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:</p> <p>a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.</p> |

| 10 | NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS | El Peruano |
|---|---|-------------------|
| <p>b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.</p> <p>c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.</p> <p>"d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos." (*) <i>Artículo modificado en este literal por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></p> <p>e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.</p> <p>f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.</p> <p>g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.2. Durante el desempeño de la labor.3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología. | <p>Artículo 51. Asignación de labores y competencias El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.</p> <p>Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.</p> <p>Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.</p> <p>Artículo 54. Sobre el deber de prevención El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.</p> <p>Artículo 55. Control de zonas de riesgo El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.</p> | |

Figura 11: Artículo 49 de la Ley 29789 año 2011

de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

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

Artículo 60. Equipos para la protección

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

Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

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

Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

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

funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 67. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.

b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa

Figura 12: Artículo 60 de la Ley 29789 año 2011

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 31246

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO ANTE RIESGO EPIDEMIOLÓGICO Y SANITARIO

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 49 y 60 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el

Trabajo, para garantizar el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente del régimen laboral que tengan, o de la modalidad, presencial o remota, por la que están desarrollando sus labores, para lo cual, el empleador debe asumir el costo de los equipos de protección personal, de acuerdo a las normas técnicas peruanas, establecidas en la Resolución Directoral 005-2020-INACAL/DN, y el costo de las pruebas de tamizaje necesarias, debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud; todo ello, con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral.

Artículo 2. Modificación de los artículos 49 y 60 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Modifícanse los artículos 49 y 60 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los siguientes textos:

***Artículo 49. Obligaciones del empleador**

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]

d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que

realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

En el caso de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deben estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo.

[...]

***Artículo 60. Equipos para la protección**

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

Los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores deben cumplir con las normas técnicas peruanas; su costo es asumido en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación del reglamento

El Poder Ejecutivo, en un plazo de treinta días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa el reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, a las modificaciones previstas en esta ley.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día cuatro de marzo de dos mil veintiuno, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veinticuatro días del mes de junio de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN
Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

Figura 13: Ley 31246 Modificación de los artículos 49 y 60 de la Ley N° 29783 - 2021.

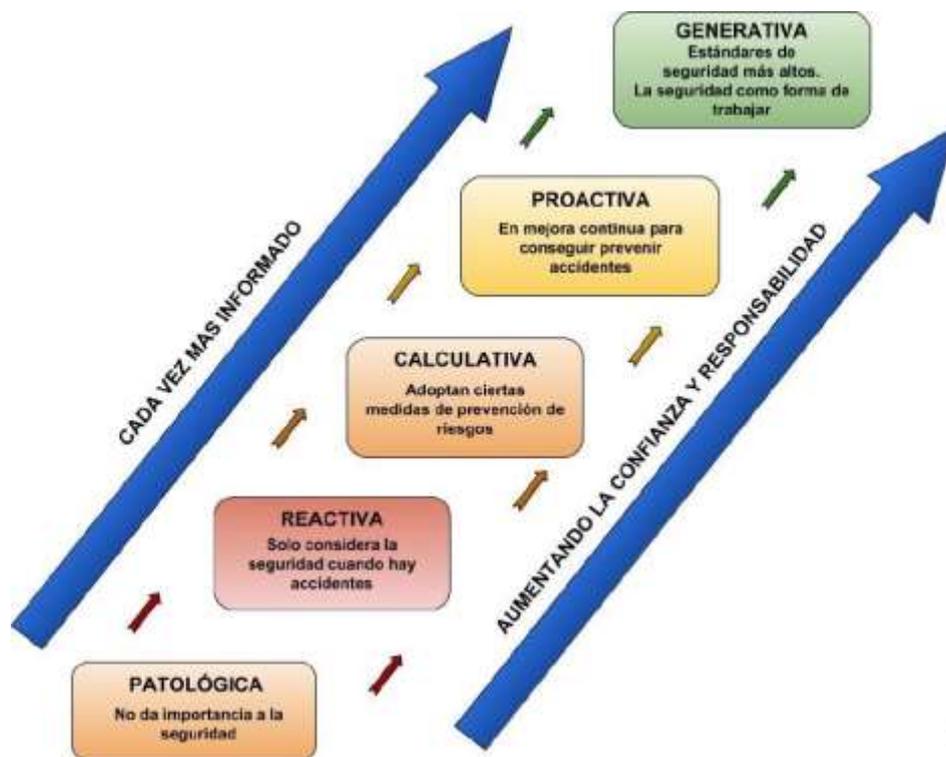


Figura 14: Modelo de evolución de una cultura preventiva.

Fuente: Safety Culture (Parker D, Lawrie M, Hudson P. A. 200)

C. ANEXO DE INSTRUMENTOS.

Instrumento C1. Cuestionario sobre las dimensiones de la incidencia de la modificación de la Ley 29783

Cuestionario sobre dimensiones de la modificación de la Ley 29783

Nombre de la MYPE: _____

Dirección: _____

Nombre del Representante Legal: _____

Nota: la escala de LIKERT está compuesta por lo siguiente: Totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indiferente o Neutro (3), En desacuerdo (4) y Totalmente en desacuerdo (5).

| DIMENSIÓN | PREGUNTAS | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|------------------|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| COSTOS | 1. No es aceptable que los trabajadores costeen parte de su equipo de protección personal planteados en la modificatoria de la Ley 29783 (Art 49 y 60) | | | | | |
| | 2. Considera como una inversión por parte del empleador lo planteado en la modificatoria de la Ley 29783 (Art 49 y 60) | | | | | |
| SEGURIDAD | 3. Considera que las modificaciones realizadas a la Ley 29783 (Art 49 y 60) son clave para una prevención de los riesgos del trabajo | | | | | |
| | 4. Aprueba que las medidas tomadas ante el riesgo de contagio deben de ser aplicadas en todos los lugares de trabajo como empresa y MYPES | | | | | |
| SOCIAL | 5. Considera que estas modificaciones deben ser aplicado a los trabajadores que laboran de manera presencial y el personal que realiza laboras remotas. | | | | | |
| | 6. LOS TRABAJADORES QUE ACTUALMENTE LABORAN PERCIBIRÁN QUE LA SEGURIDAD ES UN ASPECTO PRIORITARIO POR PARTE DE LA EMPRESA | | | | | |

Instrumento C2. Cuestionario de Cultura Preventiva

Tabla de identificación de Cultura Preventiva

Cargo : _____

Empresa : _____

Rubro : _____

INSTRUCCIONES: Seleccione la alternativa 1, 2, 3, 4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la información.

| Información. Informar acerca de los accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos | | | | |
|---|--|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los eventos inusuales que ocurren en la empresa no son reportados por los colaboradores. | Solo los accidentes graves son reportados por Los colaboradores. | La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los colaboradores. | La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los colaboradores. | Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por Los colaboradores. |

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en el aprendizaje.

| Aprendizaje. Es la forma en el que la empresa analiza los accidentes e incidentes en el lugar en el trabajo, y también si la empresa mantiene informado a sus colaboradores. | | | | |
|---|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La empresa no analiza Ningún Evento Inusual. | Solo los accidentes graves son analizados por la Empresa. | La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son analizados por la empresa. | La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados por la empresa. | Todos los eventos inusuales que ocurren en la empresa son analizados. |

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la implicación.

| Implicación. Describe como la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad | | | | |
|--|--|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los colaboradores no se involucran en temas de seguridad. | Los colaboradores están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves. | La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad. | La mayoría de los colaboradores se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad. | Todos los colaboradores están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad. |

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la comunicación.

| Comunicación. Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los colaboradores y es entendida por los mismos. | | | | |
|---|--|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La empresa no comunica a sus colaboradores Ningún problema relacionado con la seguridad | La empresa comunica a sus colaboradores los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves. | La empresa comunica a sus colaboradores la menor parte de los problemas relacionados con la seguridad. | La empresa comunica a sus colaboradores la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad. | La empresa comunica a sus colaboradores todas las cuestiones relacionadas con la seguridad. |

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en compromiso.

| Compromiso. Describe el apoyo brindado por la empresa con respecto a la salud y seguridad. | | | | |
|---|---|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la empresa. | La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado. | La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo. | La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la empresa. | La planificación de la seguridad en el trabajo está Bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la empresa. |

Constancia de validacion

Yo PERCY ORLANDO MORENO GARCIA Con DNI N° 70212239 de profesion
INGENIERO INDUSTRIAL con codigo CIP 252866 desempeñandome actualmente
como JEFE DE PLANTA DE OXIGENO RED DE SALUD TOUZCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validacion de
instrumentos, sobre la modificacion de la Ley N° 29783 de seguridad y su incidencia en la
MYPES de la provincia de Trujillo-2021

Luego de realizar las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Congruencia de ITEMS | | | | X | |
| 2. Amplitud de contenido | | | X | | |
| 3. Redaccion de ITEMS | | | | X | |
| 4. Pertinencia | | | | X | |
| 5. Metodologia | | | | X | |
| 6. Coherencia | | | | X | |
| 7. Organizacion | | | | X | |
| 8. Objetividad | | | | X | |
| 9. Claridad | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 20 dias
del mes de julio del 2021.



PERCY ORLANDO
MORENO GARCIA
Ingeniero Industrial
CIP N° 252866

Constancia de validacion

Yo VICTOR JUNIOR CABELLOS LAZO Con DNI N° 43055410 de profesion INGENIERO INDUSTRIAL con codigo CIP 153527 desempeñandomo actua1mente como JEFE DE PROYECTOS EN LA EMPRESA JJNI SERVICIOS GENERALES SRL.

Por medio de la presente hago constar aue he revisado con fines de validacion de instrumentos, sobre la modificacion de la Ley N° 29783 de seguridad y su inGidencia en la MYPES de la provincia de Trujillo-2021

Luego de realizar las observaciones pertinentes, puedo formuiar las siguientes apreciaciones:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Congruencia daITEMS | | | X | | |
| 2. Amplitud de contenido | | | X | | |
| 3. Redacción de ITEMS | | | | X | |
| 4. Pertinencia | | | | X | |
| 5. Metodología | | | X | | |
| 6. Coherencia | | | | X | |
| 7. Organizacion | | | | X | |
| 8. Objetividad | | | | X | |
| 9. Claridad | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 20 dias del mes de julio del 2021.


ING. VICTOR CABELLOS LAZO
CIP: 153527
JJM Servicios Generales SRL.

Constancia de validacion

Yo JHON ATAN SMITH URBINA ESCOBAR Con DNI N° 47618798 de profesion INGENIERO INDUSTRIAL con codigo CIP 237468 desempeñandome actualmente como JEFE DE PRESUPUESTO EN LA RED DE SALUD OTUZCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validacion de instrumentos, sobre la modificacion de la Ley N° 29783 de seguridad y su incidencia en la MYPES de la provincia de Trujillo-2021

Luego de realizar las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | M UY BUENO | E XCELENTE |
|--------------------------|------------|-----------|-------|------------|------------|
| 1. Congruencia de ITEMS | | | | + | |
| 2. Amplitud de contenido | | | | X | |
| 3. Redacción de ITEMS | | | | X | |
| 4. Pertinencia | | | | X | |
| 5. Metodología | | | | X | |
| 6. Coherencia | | | | X | |
| 7. Organización | | | | X | |
| 8. Objetividad | | | | X | |
| 9. Claridad | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 20 dias del mes de julio del 2021.



JONATAN SMITH
URBINA ESCOBAR
Ingeniero Industrial
DNI N° 237468

Declaratoria de Originalidad del Autor

Nosotros, Becerra Cabanillas, Miguel Angel y Quipuscoa Reyna, Elizabeth Marissela, estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad César Vallejo Sede Trujillo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Modificatorias de la ley 29783 de los artículos 49 y 60 y su relación en la cultura de prevención de las MYPES de calzado de Trujillo, 2022”

es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha,

| | |
|--|-------|
| Apellidos y Nombres del Autor Becerra Cabanillas, Miguel Angel. | |
| DNI: | Firma |
| ORCID: 0000-0002-2408-9754 | |
| Apellidos y Nombres del Autor Quipuscoa Reyna, Elizabeth Marissela. | |
| DNI: | Firma |
| ORCID: 0000-0003-2461-4069 | |

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. González Vásquez, Joe Alexis, docente de la Facultad de Ingeniería y Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad César Vallejo Sede Trujillo, asesor de la Tesis titulada: “Modificatorias de la ley 29783 de los artículos 49 y 60 y su relación en la cultura de prevención de las MYPES de calzado de Trujillo, 2022”

De los autores Becerra Cabanillas, Miguel Angel y Quipuscoa Reyna, Elizabeth Marissela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de ..% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha: Trujillo, 18 de Julio del 2022

| | |
|--|-------|
| Apellidos y Nombres del Asesor: González Vásquez, Joe Alexis | |
| DNI | Firma |
| ORCID 0000-0001-7816-0977 | |

D. ANEXOS: Evidencias: Encuesta a microempresarios de calzado de la ciudad de Trujillo.









