

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de
Lambayeque durante la pandemia del COVID-19**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Jose Eduardo Leon Cabeza

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2025

**Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional
de Lambayeque durante la pandemia del COVID-19**

PRESENTADA POR
Jose Eduardo Leon Cabeza

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Eduardo y Gina por ser mi mayor apoyo y motivo durante toda esta etapa. A mi hermana menor Valkiria, a quien trato de dar un buen ejemplo como hermano mayor al demostrarle que todo es posible si te esfuerzas. Y finalmente, a todos aquellos que estuvieron a mi lado aportando grandes cosas a mi vida y que ahora me acompañan.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios Todopoderoso por concederme el don de la vida y acompañarme en esta etapa universitaria. A mis padres, abuelos y familiares, por su apoyo constante y guía en mi crecimiento como futuro profesional. A mis amigos Leo, Camila, Bruno y Selene, por su amistad incondicional y motivación. A mis hermanos de carrera Víctor, Frances, Rodrigo, Alexandra, Cristhian, Estrella, Gabriel y Fabián, por ser parte de esta aventura. Y a mis profesores, especialmente al Dr. Grillo, por su apoyo en esta investigación y por confiar en que culminaría con éxito la presente tesis.

Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de Lambayeque durante la Pandemia del Covid-19

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
7	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
8	www.ila.org.pe Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	9
Resultados y discusión.....	23
Conclusiones.....	32
Referencias	34
Anexos.....	37

Resumen

La investigación evalúa la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) en el Hospital Regional de Lambayeque durante la pandemia de COVID-19, con el propósito de proteger los derechos laborales. Se plantearon tres objetivos específicos: dar a conocer a los trabajadores sobre sus derechos, fomentar una cultura de seguridad en el trabajo y concientizar a los empleadores sobre los riesgos del incumplimiento de la ley. La metodología combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, recolectando datos mediante encuestas aplicadas a trabajadores del hospital. Los resultados muestran un conocimiento parcial de la ley entre los trabajadores y un cumplimiento limitado de las capacitaciones y políticas preventivas por parte del empleador. Aunque se implementaron algunas medidas de seguridad, la falta de información y capacitación obstaculizó una aplicación efectiva de la normativa. Los hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la comunicación y capacitación en seguridad laboral para asegurar un ambiente de trabajo seguro y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: Seguridad, Salud, Efectividad, Empleador, Trabajador

Abstract

The research evaluates the effectiveness of the Occupational Safety and Health Law (Law No. 29783) at the Regional Hospital of Lambayeque during the COVID-19 pandemic, with the purpose of protecting labour rights. Three specific objectives were set: to inform workers about their rights, to promote a culture of safety at work, and to raise awareness among employers about the risks of non-compliance with the law. The methodology combined quantitative and qualitative approaches, collecting data through surveys applied to hospital workers. The results show partial knowledge of the law among workers and limited compliance with training and preventive policies by the employer. Although some safety measures were implemented, the lack of information and training hindered effective application of the regulations. The findings underscore the need to strengthen communication and training in occupational safety to ensure a safe working environment and respect for workers' rights.

Keywords: Safety, Health, Effectiveness, Employer, Worke

Introducción

El tema de seguridad y salud en el trabajo es algo fundamental que debe conocer todo trabajador, puesto que, de ello depende que el trabajador realice correctamente sus labores, ya que mientras tenga protección de su vida e integridad física mientras labora, mejor será su desempeño y mayores beneficios traerá para la empresa. Asimismo, el empleador debe también cumplir de acuerdo con las normas en capacitar, instruir y entrenar de manera constante y periódica a su personal a cargo, para que sus trabajadores también tengan conocimiento de sus derechos y que ellos también cumplan con la normativa para así cumplir con los objetivos de la empresa. Este tema en particular sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país se encuentra establecida en la Ley N°29783, publicada el 20 de agosto del año 2011, que se encarga de regular la protección del trabajador, frente a posibles riesgos o accidentes en su área laboral. Sin embargo, en nuestro país, en especial en hospitales, siempre ha existido una baja efectividad en cuanto al cumplimiento de esta ley. En el presente trabajo de investigación, el análisis que realizaremos se enfoca más en cuanto a la situación que azotó a nuestro país y a todo el mundo, que fue la Pandemia a causa del Covid-19, enfocada en saber si hubo o no efectividad de la ley durante este periodo, y si entidades como la que vamos a estudiar cumplió con ella, no solo con mejorar las áreas de trabajo sino capacitar e instruir a sus trabajadores sobre el cuidado de su salud con respecto a esta enfermedad. Esto surge a raíz de que nuestro país no estaba preparado en ningún ámbito para afrontar dicha situación, menos aún los hospitales de nuestro país, ya que el hecho de no estar preparados para prevenir los riesgos ni llevar a cabo capacitaciones sobre protección de salud para poder seguir laborando, implicó que la mayoría de sus trabajadores fueran perjudicados. Pocos son los investigadores que se han dedicado a analizar este tipo de problemas durante la pandemia, lo cual deja un vacío importante en cuanto al estudio de la efectividad de la Ley 29783 bajo circunstancias de crisis sanitaria. En este contexto, surge la interrogante principal: ¿Hubo efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo durante la Pandemia del Covid-19? Es esencial investigar la efectividad de la Ley 29783 en el Perú durante este período crítico, especialmente desde una perspectiva jurídica. Aunque este tema se aborda en áreas como salud e ingeniería, el enfoque aquí es analizar propuestas legales para proteger los derechos laborales de los trabajadores, quienes son los principales sujetos de riesgo. Esta investigación no solo se plantea como un análisis retrospectivo, sino como una oportunidad para proponer mejoras que permitan afrontar

con mayor preparación futuras crisis sanitarias. El estudio se enfocará en el Hospital Regional de Lambayeque y buscará comprender cómo las deficiencias en la implementación de la ley impactaron en la salud física y mental de los trabajadores, especialmente en sectores vulnerables como el de la salud. Reconocer estas falencias es un paso crucial para avanzar hacia un sistema laboral más justo, seguro y sostenible, en el que tanto trabajadores como empleadores sean conscientes de la importancia del cumplimiento normativo. El objetivo principal de esta investigación es evaluar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la pandemia de COVID-19, con el fin de promover su cumplimiento adecuado. Para lograrlo, se plantean tres objetivos específicos: (1) dar a conocer a los trabajadores sobre sus derechos en seguridad y salud laboral, incentivando que exijan su cumplimiento; (2) fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, especialmente entre quienes desconocen estos derechos; y (3) sensibilizar a las empresas sobre los riesgos asociados al incumplimiento. Finalmente, el trabajo espera contribuir con el fortalecimiento de la normativa, garantizando mejores condiciones laborales en el futuro.

Revisión de literatura

Antecedentes

Empecemos primero desde el ámbito internacional, y en primer lugar tenemos al autor Bermúdez (2022) con su tesis sobre La Constitucionalización de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Este nos hablará sobre la seguridad y salud en el trabajo, pero desde un punto más constitucional en Colombia, pues considera que vulneran no solo derechos laborales, sino fundamentales también, como la vida, integridad, salud y trabajo digno. El objetivo principal de este trabajo era demostrar que la seguridad y la salud en el trabajo no son sólo una cuestión de prevención, protección y promoción, sino también un derecho humano vinculado a los derechos constitucionales de vida, integridad, salud y trabajo digno. La investigación concluye que, puesto que la seguridad y la salud en el trabajo son un derecho, deben protegerse. Por lo tanto, cualquier condición o acto inseguro que un trabajador pueda encontrar en su lugar de trabajo, que pueda dar lugar a un accidente o a una enfermedad profesional, debe abordarse inmediatamente para proteger el derecho a la vida y a la integridad del trabajador. Considero importante esta investigación para el presente trabajo, puesto que también es importante investigar si hubo una vulneración de

estos derechos por parte de las empresas peruanas al no garantizar, mediante unas excelentes condiciones de trabajo, la vida e integridad del trabajador.

Otro aporte es el de Contador (2022) con su tesis doctoral titulada “La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico chileno”. Este trabajo servirá como legislación comparada, permitiendo un análisis del enfoque jurídico de Chile en materia de seguridad y salud laboral. El objetivo principal de esta investigación es estudiar los aspectos normativos más relevantes y las discusiones doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con las responsabilidades del empleador en su obligación de seguridad, abordando aspectos administrativos, penales, de seguridad social y civiles. La investigación pretende demostrar que, aunque cada una de estas áreas normativas tiene su propia naturaleza, principios y regulaciones, el objetivo final es siempre la protección de la vida y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, los principios fundamentales del derecho laboral deben guiar la determinación de la responsabilidad empresarial.

Siguiendo con el análisis de derecho comparado, también se considerará la tesis de maestría de Moreno (2023), titulada “La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional”. Esta investigación, al igual que la mencionada anteriormente, permitirá una comparación con la normativa de Ecuador, centrándose en identificar los riesgos laborales aplicables a este estudio. Cabe destacar que el objetivo de este trabajo es evaluar cómo la falta de acción preventiva en seguridad y salud ocupacional puede impactar la prevención de riesgos laborales, un aspecto crucial en los derechos de los trabajadores. Además, al igual que nuestro estudio, esta tesis busca contribuir al desarrollo de un sistema normativo que asegure la implementación integral de un sistema de gestión preventiva como parte de las políticas de protección de los derechos de los trabajadores en Ecuador.

Continuando con el tema de las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo, los autores Botero, Chiquillo & Hernández (2020) realizan su artículo sobre Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. Esta investigación cualitativa explora las percepciones de varios autores sobre las políticas de salud laboral para crear una cultura de la prevención. Los resultados ponen de relieve la importancia del conocimiento de los riesgos laborales por parte de los trabajadores y su capacidad para aplicar estrategias para prevenirlos y mitigarlos.

En el ámbito nacional, destaca la tesis de Anchiraico y Castañeda (2022) titulada “Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo COVID-19 y Cumplimiento de los Servidores y Funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021”. Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la aplicación de la Ley N° 29783 y el protocolo COVID-19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Junín en 2021. Los resultados indican un nivel de cumplimiento deficiente por parte de los servidores (66.7%). Esta tesis es relevante para nuestra investigación, ya que también se enfoca en el impacto de la pandemia por COVID-19 y la implementación de normas de seguridad y salud en el trabajo en ese contexto.

Es importante también resaltar, que uno de los profesionales más afectados en cuanto a los temas laborales y sobre seguridad y salud en el trabajo, fueron los doctores, enfermeras y todo personal que trabaja en el sector salud. Es por ello, por lo que hemos indagado en los siguientes trabajos de investigación de Velásquez (2022) sobre el Nivel de cumplimiento de la Ley de seguridad y Salud en el trabajo en el hospital Dos de Mayo Lima 2021. Esta tesis será abordada por motivos de que dicho análisis, que se realizó bajo un enfoque cuantitativo, del nivel de su cumplimiento fue en un periodo en que aún la pandemia azotaba a nuestro país y es menester investigar si se cumplió o no con lo establecido por ley.

La tesis de Sánchez (2020) analiza el nivel de cumplimiento del protocolo de bioseguridad en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco y su impacto en el derecho fundamental a la salud del personal médico y asistencial durante 2019. Este estudio se utilizará para evaluar la efectividad y cumplimiento de la normativa en el sector más afectado durante la pandemia. La investigación tiene como objetivo determinar el grado de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud N° 29783 en estos hospitales, dado que, a pesar de la existencia de dicha ley, esta no ha logrado fomentar una cultura de prevención efectiva. Esta situación representa también el problema central de nuestro estudio, ya que los trabajadores del sector salud carecen de políticas preventivas adecuadas para gestionar los riesgos laborales, lo cual incumple lo establecido en la Ley 29783.

Regresando al ámbito constitucional en relación con nuestra normativa nacional, podemos considerar la tesis de Jiménez (2022) sobre el derecho a la salud del trabajador y el principio de prevención en seguridad y salud en el trabajo. Esta investigación,

realizada en la Universidad César Vallejo, está orientada a la protección de los derechos fundamentales del trabajador, basándose en los principios de nuestra Constitución. Su principal conclusión es que la seguridad y salud en el trabajo es un aspecto esencial derivado de las condiciones laborales en las que el empleado desempeña sus tareas asignadas, y que debe cumplir con ciertos estándares para asegurar una productividad óptima.

En cuanto a la eficacia de la norma, el autor Espíritu (2020) se enfoca en el sector público y en el cumplimiento real de la normativa en su tesis sobre la "Eficacia de la Ley N° 29783 y su modificatoria Ley N° 30222 de seguridad y salud en el trabajo en el sector público – UGEL 12 Canta - Lima – 2019". Este estudio, al igual que otros, examina la estructura del Derecho en seguridad y salud en el trabajo desde un análisis normativo que va desde el nivel constitucional hasta el más básico. Concluye que el cumplimiento de la Ley N° 29783 y su modificatoria N° 30222 es deficiente y solo se alcanza en un pequeño porcentaje, lo cual evidencia que la institución no estaría preparada para superar una auditoría por parte de las autoridades encargadas de supervisar la seguridad y salud en el trabajo. Como resultado, se considera necesaria la implementación de un sistema de gestión adecuado.

En una investigación, es fundamental no solo proponer soluciones al problema, sino también revisar otras propuestas planteadas por diversos autores para abordar la controversia sobre el tema, como el sistema de gestión mencionado previamente. Una de estas propuestas, enfocada en la modalidad de teletrabajo, es la de Calderón (2022), egresado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. En su tesis titulada "Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo", Calderón plantea una propuesta legal cuyo objetivo es asegurar la protección de los teletrabajadores en su relación de trabajo subordinada. Señala que estos, al igual que los trabajadores presenciales, merecen un marco de protección frente a accidentes, enfermedades profesionales y riesgos específicos del teletrabajo, tales como los peligros físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y eléctricos.

Finalmente, se encuentra el artículo de Rodríguez (2021), titulado "El empleador como garantía de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano: Globalización, riesgo típico y COVID-19". Este análisis aborda la relación entre capital y trabajo en un contexto de globalización y su impacto en los derechos fundamentales. Se examina el derecho

penal contemporáneo para proponer una interpretación que permita prevenir y sancionar eficazmente los delitos de naturaleza social. En este sentido, se enfatiza el bien jurídico protegido a través de la intervención penal, el sujeto encargado de evitar daños a dicho bien jurídico y los criterios para identificar el riesgo prohibido penalmente, aplicando cada conclusión a la protección de los trabajadores en el contexto del COVID-19. Este artículo es valioso para nuestra investigación no solo por su referencia a la pandemia, sino también por su propuesta de sancionar penalmente a quienes no cumplan con la protección.

Bases teóricas

CATEGORÍA 1: Seguridad y Salud en el Trabajo

1.1. Concepto

Anchiraico y Castañeda (2022) señalan que el concepto de salud ocupacional abarca tres componentes clave: la medicina del trabajo, la salud laboral y la seguridad en el trabajo. La medicina del trabajo tiene como fin preservar y mejorar la salud y calidad de vida de los empleados, lo cual contribuye a la productividad de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se orienta hacia esfuerzos interdisciplinarios enfocados en promover la salud ocupacional, educar, prevenir riesgos, gestionar y rehabilitar a los trabajadores para protegerlos de peligros laborales y facilitar su integración en el entorno laboral. El Convenio 187 de la OIT, adoptado en 2006 como parte de la Estrategia Global de la OIT, promueve políticas nacionales de seguridad y salud laboral, sistemas de seguridad en el trabajo, programas nacionales, y fomenta una cultura de prevención. Este Convenio aboga por una cultura preventiva internacional, priorizando la protección de la salud y la vida de los trabajadores por encima de otros intereses laborales y productivos. Es fundamental contar con conocimientos, conciencia y comprensión de los riesgos, junto con la capacidad de prevenir y controlar dichos peligros.

En 2012, la salud ocupacional sufrió un cambio significativo mediante la Ley 1562, que sustituyó el término por "seguridad y salud en el trabajo". Esta nueva definición la definió como una disciplina para prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Además, lo que antes se conocía como programa de salud laboral

se convirtió en lo que ahora conocemos como sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. (Bermúdez, 2022)

1.2. Antecedentes y Origen

De acuerdo con Jiménez (2022) el origen de la seguridad y salud en el trabajo se puede rastrear hasta los esfuerzos internacionales para proteger los derechos de los trabajadores. Un hito clave en esta historia es la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) después de la Primera Guerra Mundial. La OIT se desarrolló con el objetivo de proteger a los trabajadores de los accidentes laborales y las enfermedades derivadas de sus actividades laborales. Además, la OIT se encargó de regular las horas de trabajo semanales, garantizar el derecho a la libertad sindical y asegurar un salario digno para los trabajos. Con el paso de los años, la protección de los trabajadores se consolidó aún más con la creación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, avalada por la Oficina de las Naciones Unidas (ONU) durante su Asamblea General. Esta declaración, que consta de 30 artículos, establece las libertades y derechos que todo ser humano debe poder disfrutar de manera inalterable y en igualdad de condiciones. Los artículos 3 y 22, que se refieren al "Derecho a la Vida" y al "Derecho a la Seguridad Social", respectivamente, son particularmente relevantes para la seguridad y salud en el trabajo. Estos artículos enfatizan la importancia de preservar la vida y garantizar condiciones básicas de bienestar para todos los seres humanos. Estos antecedentes internacionales forman la base de la Ley 29783, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú. Esta ley, que toma en cuenta las leyes, normas, decretos y otros instrumentos legales relevantes, representa un esfuerzo por garantizar la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, siguiendo los principios establecidos por la OIT y la Declaración.

1.3. Conceptos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo son componentes esenciales de la gestión laboral que buscan garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. El derecho a la salud se refiere a la obligación de los empleadores de proteger la salud física y mental de sus empleados mediante la implementación de medidas preventivas. Además, la seguridad en el trabajo implica la adopción de prácticas y procedimientos destinados a prevenir accidentes y lesiones. Por otro lado, un peligro laboral es cualquier fuente, situación o acto con el potencial de causar daño

o enfermedad en el entorno de trabajo. Asimismo, el riesgo laboral se define como la probabilidad de que un peligro se materialice y cause efectos adversos en la salud de los trabajadores. A continuación, se proporcionará una más amplia definición sobre estos conceptos:

1.3.1. Seguridad en el trabajo

A manera de introducción, es menester hacer una breve conceptualización de los derechos que tienen estrecha relación al tema de seguridad y salud en el trabajo. Uno de ellos es el derecho a la seguridad como tal. La importancia de resguardar a las personas de riesgos y posibles accidentes surge de su derecho fundamental a la vida y la responsabilidad de preservarla en condiciones dignas y adecuadas a su condición humana. Por lo tanto, se presenta como una extensión directa y estrechamente relacionada con la dignidad, el derecho a la seguridad. Entonces, según Espíritu (2020), podemos definirlo o decir que son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones óptimas para preservar su salud e integridad física. En síntesis, podemos decir que el derecho a la seguridad laboral, en términos constitucionales, se deriva del derecho a la integridad física y moral de cada persona. La implementación de este derecho en el entorno laboral se refleja a través de la disciplina.

1.3.2. Salud en el trabajo

Otro de los derechos fundamentales de todo trabajador y de toda persona, según lo establecido en nuestra Constitución Política del Perú, es el derecho a la salud. Entendamos este como un derecho fundamental el cual supone un estado de bienestar no solo físico, sino también mental y social. El autor Contador (2022) ha definido este derecho fundamental como la capacidad de cada individuo para mantener un equilibrio orgánico funcional, tanto en el aspecto físico como mental, y para recuperarse en caso de enfermedad, permitiéndole vivir con el máximo. Asimismo, afirma que este derecho implica acciones activas tanto por parte de los órganos estatales como de los individuos para hacerlo efectivo; es decir, que el Estado también tiene el deber de materializar en la práctica este derecho. En conclusión, el derecho a la salud, reconocido como fundamental en la Constitución Política del Perú, es un elemento crucial para el bienestar integral de

cada individuo. Este derecho no solo implica la capacidad de mantener un equilibrio físico, mental y social, sino también la responsabilidad tanto del individuo como del Estado de garantizar su realización efectiva. Es necesario que se promuevan acciones concretas para asegurar que todos tengan acceso a los servicios de salud necesarios para vivir con el máximo nivel de bienes.

1.3.3. Peligro laboral

Algo que también es muy importante para entender mejor el tema de seguridad y salud en el trabajo, son las nociones de qué es un peligro laboral y qué es un riesgo laboral. Comencemos primero determinando que es un peligro, el cual según el D.S N° 005-2012-TR, es toda situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar algún daño a las personas, equipos, procesos y ambiente. De igual manera, el D.S N° 055-2010-MEM prescribe en su subcapítulo II sobre definición de términos que el peligro es: “Todo aquello que tiene potencial de causar daño a las personas, equipos, procesos y ambiente”. Contador (2022) lo define como cualquier fuente, situación o circunstancia con la capacidad de causar lesiones o afectar la salud e integridad física de los trabajadores. Es importante resaltar que los peligros siempre estarán presentes en la actividad laboral y hay siempre que tomar precauciones y determinar la probabilidad del daño que puede ocasionar y la gravedad de este. En conclusión, la definición de peligro en el ámbito laboral se establece como cualquier situación o característica intrínseca que tiene el potencial de causar daño a las personas, equipos, procesos y ambiente, según lo establecido por diversas normativas y expertos en la materia. Es esencial reconocer los peligros a tiempo para tomar precauciones adecuadas y evaluar posibles daños.

1.3.4. Riesgo laboral

Ahora hablaremos de la consecuencia luego de no haberse prevenido el peligro laboral. Según el D.S N° 0052012-TR, define el riesgo como la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente. Asimismo, el D.S N° 055-2010-MEM lo define de manera similar en su subcapítulo II. El riesgo, según Contador (2022), es la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, junto con la gravedad de las lesiones o enfermedades

laborales que podría causar. Esto puede deberse a factores de riesgo, la presencia de elementos peligrosos o acciones humanas que puedan dañar la salud de los trabajadores, equipos o instalaciones. Se consideran riesgos evitables aquellos que pueden eliminarse fácilmente, sin necesidad de una gran cantidad de personas o recursos financieros, sin interrumpir el proceso de trabajo y con medidas simples y rápidas de implementar. Luego de tener ya conocimiento de ambas definiciones tanto de peligro como de riesgo, entonces podemos decir que, en el entorno laboral, un peligro se refiere a las condiciones o situaciones que pueden causar daño a la salud o seguridad de los trabajadores, equipos o instalaciones, como sustancias tóxicas o falta de protecciones en maquinaria. Por otro lado, el riesgo laboral implica evaluar la probabilidad y gravedad del daño potencial, considerando cómo el peligro podría afectar a los trabajadores o al entorno laboral, como el riesgo de lesiones graves al operar una máquina sin protecciones adecuadas.

Normativa

En el aspecto normativo internacional, siempre se comenzará con la Organización Mundial del Trabajo cuando hablemos de Derecho comparado, puesto que, según esta, en el Convenio 161 se establece que el empresario debe aplicar medidas para establecer servicios de salud en el lugar de trabajo o facilitar el acceso a ellos. También establece que la salud de los trabajadores debe ser objeto de vigilancia, con un control continuo de los entornos de trabajo y la planificación de precauciones de seguridad y salud de acuerdo con las normas nacionales. Además, a través de estas disposiciones, la OIT hace un llamamiento a la concienciación sobre los riesgos laborales y su prevención, haciendo hincapié en que es responsabilidad del empresario formar a sus empleados sobre los riesgos y proporcionar formación y orientación a los nuevos trabajadores para prevenir los accidentes laborales.

Jurisprudencia

En esta investigación, analizaremos la jurisprudencia de varios países sudamericanos, incluyendo Argentina, Colombia y Ecuador, de los cuales hemos reunido información relevante sobre casos y resoluciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia, como se detalla en los antecedentes. Cada país adoptó diversas disposiciones específicas para gestionar la seguridad laboral frente a la pandemia, destacando en especial las resoluciones de Argentina. En este país se emitieron varias

normas para proteger a los trabajadores durante la emergencia sanitaria, entre ellas la Resolución 21/2020 SRT - COVID-19, que establece que los empleadores que permitan el teletrabajo deben habilitar a sus empleados para realizar sus funciones desde casa. Además, la Resolución 29/2020 SRT requiere que las A.R.T. proporcionen a los empleadores afiliados un modelo digital gratuito de cartel informativo sobre las medidas de prevención del COVID-19. También se resalta la Disposición 5/2020 GG, que ofrece recomendaciones específicas para los trabajadores exentos de cumplir con el aislamiento social, abarcando temas como "Recomendaciones para los desplazamientos hacia el trabajo", "Equipos de Protección Individual" y "Colocación y retiro adecuado de la protección respiratoria".

CATEGORÍA 2: Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo en el Perú

2.1. Ley N°29783: Ley de Seguridad y Salud

La Ley N° 29783, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una normativa vigente en el Perú que establece los estándares mínimos que deben cumplir las empresas, organizaciones e instituciones para garantizar la seguridad y salud laboral. Promulgada en 2011, su propósito fundamental es fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, con el objetivo de reducir los accidentes de trabajo. Según Sánchez (2020), esta ley busca promover la prevención de riesgos mediante el deber de prevención de los empleadores, el rol de supervisión del Estado y la participación de los trabajadores y sus sindicatos, quienes, mediante el diálogo social, contribuyen a la promoción y cumplimiento de esta normativa. Entre las principales medidas de cumplimiento y control contempladas en la Ley 29783 se incluyen la formulación de una política de seguridad y salud en el trabajo y la evaluación del sistema de gestión en esta área. Además, la ley obliga a los empleadores a implementar medidas preventivas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, permitiendo también la participación de estos y sus sindicatos en la supervisión del cumplimiento de la normativa. La ley exige auditorías a partir de una fecha específica y permite que, a través de convenios colectivos o contratos de trabajo, se establezcan niveles de protección superiores a los mínimos fijados en la normativa.

2.2. Sistema de gestión de seguridad y salud laboral

La implantación de un sistema de gestión de la seguridad y la salud según Hernández, Botero, y Chiquillo (2023) tiene por objeto hacer frente a las exigencias y presiones de los organismos reguladores, los empresarios y los trabajadores, garantizando un entorno de trabajo seguro mediante la prevención de accidentes y la reducción del número de lesiones. Además, este sistema hace hincapié en seis aspectos clave: política de seguridad y salud en el trabajo, identificación de peligros, objetivos y programas de seguridad y salud en el trabajo, control operativo, medición de resultados en la aplicación de políticas y programas, e investigación de accidentes. De igual forma, este sistema se está convirtiendo en una técnica esencial en las entidades sanitarias, concretamente en los proveedores de asistencia sanitaria, ya que estas organizaciones se enfrentan a diversos riesgos y peligros biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales. Si estos riesgos no se abordan adecuadamente, no sólo ponen en peligro el bienestar general de los empleados, sino también la seguridad y la salud de los usuarios de los servicios médicos.

2.3. Política de seguridad y salud laboral

Anchiraico y Castañeda (2022) explican que este documento, dirigido a la gestión empresarial, establece el compromiso de los empleadores de asegurar el bienestar de los trabajadores, independientemente de las condiciones contractuales. La política requiere que los empleadores definan objetivos de manera regular, gestionándolos de forma breve y clara; dichos objetivos deben estar firmados y fechados por los principales representantes de la organización, distribuidos a las partes interesadas, visibles en la empresa, y actualizados periódicamente conforme al ciclo que los empresarios determinen. De acuerdo con el artículo 22 de la Ley, esta actualización debe realizarse de manera continua.

Por otro lado, Hernández, Botero y Chiquillo (2023) destacan que, para analizar las políticas de salud laboral, es fundamental revisar los elementos jurídicos que han evolucionado a lo largo del tiempo y que establecen las directrices actuales. Este análisis conceptualiza la salud laboral como un tema complejo y sitúa al trabajador como el eje central de las organizaciones. Asimismo, los autores subrayan que el objetivo principal de las políticas de salud laboral es orientar el desarrollo del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud, promoviendo la mejora continua para prevenir riesgos relacionados con las condiciones y el entorno laboral. Otro de los objetivos es garantizar el bienestar físico y mental de todos los empleados.

2.4. La responsabilidad del empleador por los riesgos en el trabajo

En Perú, la protección jurídica de los trabajadores frente a los atentados contra la seguridad y la salud en el trabajo se encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que impone a las empresas el deber de garantizar dicha protección. Por tanto, la empresa, como representante del empresario, será responsable en la medida en que sus acciones u omisiones den lugar al incumplimiento de la normativa. En la actualidad, está reconocido por la legislación y la doctrina que cualquier empresa, con independencia de su tamaño, es fuente de riesgos que potencialmente pueden afectar a intereses jurídicos vitales como la salud física y psíquica, así como la vida de los trabajadores que pueden extenderse a terceros. Con ello se pretende establecer la responsabilidad penal de los representantes de la empresa.

De acuerdo con Rodríguez (2021) en su artículo sobre El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19; nos habla justo de esa responsabilidad que debía tener el empleador con sus empleados durante el COVID 19 y nos dice que el trabajador, mediante un acto voluntario y responsable, opta por renunciar a una de las medidas de protección impuestas por el gobierno, a saber, el aislamiento obligatorio. Su comportamiento se limita únicamente a este deber específico de protección y no altera en modo alguno las responsabilidades fundamentales asignadas al empresario. Al contrario, el hecho de ser un trabajador del grupo de alto riesgo obliga al garante a reforzar las medidas de prevención de riesgos tanto para los derechos legales de salud como para los derechos legales de seguridad en el trabajo. Además, el empresario está obligado a proporcionar toda la información necesaria que el trabajador necesite conocer para tomar una decisión en un contexto de libertad. Como garante, está obligado a estar informado de los riesgos que pueden acaecer a ese trabajador y, en consecuencia, a transmitirle esa información.

2.5. SUNAFIL

SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, es un organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú, cuya función principal es supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo en todo el territorio peruano. Entre sus responsabilidades, SUNAFIL garantiza que las empresas respeten los derechos laborales, las condiciones de empleo, las remuneraciones y los beneficios sociales. También vela por que las empresas mantengan condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la legislación vigente.

Además, SUNAFIL realiza labores de prevención mediante la orientación y capacitación tanto a empleadores como a trabajadores sobre sus derechos y obligaciones laborales, así como sobre prácticas seguras y saludables en el entorno laboral. Desarrolla campañas y programas para fomentar el cumplimiento voluntario de las normativas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a las sanciones, SUNAFIL se encarga de identificar y sancionar las infracciones a las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Estas sanciones pueden incluir desde multas administrativas hasta el cierre temporal de las instalaciones en casos de riesgos graves para los trabajadores. Además, SUNAFIL gestiona los recursos administrativos presentados contra las resoluciones emitidas en las inspecciones laborales. Según Anchiraico (2021), SUNAFIL tiene la responsabilidad de aplicar las sanciones adecuadas en caso de violación de la normativa laboral, con el objetivo de proteger a los trabajadores.

El marco normativo de SUNAFIL incluye la Ley N° 29981 y el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, que establecen su estructura y funciones. En resumen, SUNAFIL desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales en Perú, asegurando condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, contribuyendo a la formalización del empleo y promoviendo una cultura de cumplimiento normativo en el país.

2.6. Normativa

En el ámbito normativo nacional, Calderón (2022) señala que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 2,78 millones de personas fallecen anualmente a causa de accidentes y enfermedades laborales, y 378 millones sufren lesiones. Estas cifras ponen en evidencia que los centros de trabajo generan un amplio rango de enfermedades y accidentes que afectan directamente la vida, salud e integridad de los empleados. Es esencial que el Estado garantice el respeto y la aplicación integral de estos derechos fundamentales para el desarrollo personal de todos los trabajadores. En este sentido, el Estado Peruano promulgó en 1911 la Ley N° 1378 sobre Accidentes de Trabajo, que estableció la responsabilidad del empleador en caso de accidentes o enfermedades laborales. Posteriormente, en 2011, se aprobó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con su reglamento mediante el D.S. N° 005-2012-TR, con el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Esta ley establece criterios mínimos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, que pueden ser implementados de manera autónoma por empleadores y empleados. Es fundamental que esta normativa sea amplia y se aplique en todos los sectores, tanto en el ámbito público como en el privado.

2.7. Jurisprudencia

En cuanto a la jurisprudencia nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, existen diversas resoluciones emitidas por SUNAFIL, la entidad encargada de supervisar y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Un ejemplo es la Resolución 015-2021-Sunafil/TFL, que aborda si el empleador puede concentrar todas las capacitaciones sobre seguridad y salud en un solo día. SUNAFIL considera que no es razonable ni proporcional dedicar solo 3 horas en un día para cumplir con las 4 capacitaciones anuales establecidas por la LSST, las cuales deben formar e informar a los trabajadores para prevenir riesgos laborales. Por otro lado, la Resolución 009-2021-Sunafil trata una cuestión clave para nuestra investigación: si es obligación del trabajador asistir a las capacitaciones o si es responsabilidad del empleador garantizar su participación. La resolución establece que es responsabilidad del empleador asegurar que los trabajadores reciban la capacitación adecuada, ya que, si se demuestra que un trabajador no fue capacitado adecuadamente sobre los riesgos antes de un accidente, el empleador será

considerado responsable del incidente. Estas y otras resoluciones emitidas por SUNAFIL sirven para conocer el cumplimiento de la LSST.

Materiales y métodos

El presente trabajo de investigación utiliza una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos. La metodología cuantitativa de tipo descriptivo se emplea para recolectar información adecuada y obtener resultados claros sobre los objetivos planteados, centrándose en las actuaciones de los responsables de los hospitales del Perú frente a la aplicación de la Ley 29783. Para la investigación científica, se utiliza el método epistemológico, que se enfoca en entender el significado de los eventos para las personas estudiadas, permitiendo un análisis profundo de la Seguridad y Salud Laboral como un derecho obligatorio en entidades públicas y privadas.

Los métodos de investigación jurídica incluyen el uso de métodos teóricos como el dogmático, analizando normas jurídicas y la interpretación de la legislación y la jurisprudencia, además de recopilar información de fuentes especializadas. Asimismo, se utilizarán métodos empíricos; es decir, se aplicarán encuestas al personal del Hospital Regional de Lambayeque, proporcionando datos precisos sobre el fenómeno jurídico investigado.

Resultados y discusión

En el presente capítulo se desarrollarán los resultados obtenidos y su discusión, tomando en cuenta tanto el objetivo general, como también sus objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación. En primer lugar, se buscará saber cuánto es que los trabajadores saben sobre la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo en base a los derechos que protege para que ellos exijan su correcto cumplimiento. Como segundo objetivo, mediante esta investigación se tratará de fomentar una cultura sobre este tema, ya que pocos son los trabajadores que son informados y capacitados en base a ello, así como también son pocos los empleadores que buscan que sus trabajadores conozcan sobre ella. En tercer y último lugar, buscaremos concientizar al empleador de lo que conlleva el no cumplir con la mencionada ley, lo cual ya no es solo una sanción administrativa, sino que actualmente ya existe una responsabilidad penal en caso de no cumplir con ella; todo ello para finalmente concluir con nuestro objetivo general que será demostrar cuál

fue el nivel de efectividad de dicha ley en el Hospital Regional de Lambayeque y si se cumplió con implementar las mejoras adecuadas a la situación.

4.1. Dar a conocer a los trabajadores sus derechos sobre seguridad y salud en el trabajo y que estos exijan el correcto cumplimiento de la ley que los salvaguarda.

La seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental para todos los trabajadores, reconocido a nivel global y amparado por leyes nacionales e internacionales. Sin embargo, a pesar de su relevancia, muchos empleados aún desconocen los derechos que los protegen en su entorno laboral, lo que aumenta el riesgo de accidentes, enfermedades profesionales y otras situaciones que pueden poner en peligro su bienestar. En este contexto, la educación y concientización sobre los derechos laborales se convierte en una herramienta esencial para garantizar que los trabajadores puedan exigir un ambiente de trabajo seguro y saludable, promoviendo la prevención de riesgos y el cumplimiento efectivo de la normativa vigente.

Es importante que a los trabajadores se les dé a conocer sus derechos que protege la LSST, ya que puede beneficiar en muchos aspectos a la Entidad empleadora. De acuerdo con el autor (Jiménez, 2022) en su tesis sobre “Derecho a la salud del trabajador y principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022”, afirma que el conocimiento de los trabajadores acerca de su derecho a la seguridad y su derecho a la salud podría promover que sigan el cumplimiento de las distintas normativas de prevención que buscan protegerlos en su entorno laboral y puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones saludables. El conocimiento de los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados no solo les empodera, sino que también genera beneficios tangibles para la entidad empleadora. Cuando los trabajadores están al tanto de las normativas que los protegen, se convierten en aliados en la implementación de prácticas de prevención, lo que reduce riesgos y accidentes, mejorando la eficiencia dentro de la Entidad empleadora. Sin embargo, para que este conocimiento sea efectivo, debe ir acompañado de un compromiso real por parte de los empleadores en fomentar una cultura de seguridad basada en la cooperación y el respeto mutuo. En este sentido, no se trata solo de informar a los trabajadores sobre sus derechos, sino también de crear un ambiente donde estos derechos sean respetados y valorados. Ignorar esta responsabilidad puede resultar en la perpetuación de entornos laborales

inseguros y en pérdidas significativas tanto a nivel humano como económico para el empleador.

El objetivo de dar a conocer a los trabajadores sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo busca empoderarlos para que sean agentes activos en la exigencia del cumplimiento de las leyes que los protegen. Cuando los trabajadores están informados sobre los estándares mínimos de seguridad que deben regir en sus entornos laborales, así como las responsabilidades de los empleadores, pueden identificar situaciones de riesgo y tomar medidas para corregirlas o reportarlas. Además, estar al tanto de sus derechos les permite participar en la creación de una cultura laboral más responsable y segura (lo cual será materia de explicación de nuestro siguiente objetivo específico), donde el respeto a las normativas no solo recae en las empresas, sino también en la vigilancia activa de quienes están expuestos a los riesgos. De esta manera, se pretende fomentar un entorno donde tanto los empleadores como los empleados trabajen en conjunto para prevenir accidentes, enfermedades y otros problemas de salud relacionados con el trabajo.

Mediante encuestas planteadas a una población de 31 trabajadores del Hospital Regional que laboraron durante el periodo de Pandemia Covid-19 tenemos los siguientes resultados:

Tabla 1

Conocimiento del trabajador del Hospital Regional de Lambayeque sobre la LSST

Preguntas planteadas	Trabajadores que sí tienen conocimiento	Trabajadores que no tienen conocimiento
1.- ¿Conoce usted sus derechos protegidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?	20 trabajadores	11 trabajadores
2.- ¿Sabe usted qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y para qué sirve?	16 trabajadores	15 trabajadores

3.- ¿Sabe usted cuáles son las políticas públicas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque?	9 trabajadores	22 trabajadores
--	----------------	-----------------

4.- ¿Tiene conocimiento de si su entidad empleadora cuenta con estas medidas?	22 trabajadores	9 trabajadores
---	-----------------	----------------

Nota: Esta tabla es un modelo de Sánchez, C. (29 de enero de 2020). Tablas. Normas APA (7ma edición).

Mediante esta Tabla 1, se demuestra que, aunque exista un mayor número de trabajadores que tienen conocimiento sobre la ley y sus medidas de prevención, existe también un número considerable de trabajadores que desconocen parcial o totalmente, tanto sus derechos protegidos, como también las medidas de prevención reguladas en dicha ley. Principalmente, es preocupante que, en cuanto a las políticas públicas sobre seguridad y salud en el trabajo, es bastante la diferencia numérica entre los que conocen sobre dicha medida y los que no. Más aún cuando es primordial su conocimiento para prevenir posibles accidentes laborales. Esta medida normalmente se encuentra publicada a la entrada de todas las entidades del Estado, como si fueran las reglas de juego en base a este tema. Esto quiere decir que es muy bajo el conocimiento sobre esta ley, la cual es de suma importancia que conozcan los trabajadores de esta entidad, lo cual nuevamente resaltó que es preocupante esta ignorancia y/o desconocimiento de esta norma. Posteriormente, en el siguiente punto, veremos cuánto es el compromiso por parte de los trabajadores de estar informados sobre esta ley y si son conscientes de que deben exigir su cumplimiento.

4.2. Fomentar una cultura sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de las empresas que desconocen sobre estos derechos.

La construcción de una cultura sólida en torno a la seguridad y salud en el trabajo es esencial para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. En muchas empresas, especialmente en aquellas donde los empleados no están familiarizados con sus derechos, la falta de conocimiento sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo puede generar entornos laborales peligrosos. Para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, es crucial fomentar una cultura organizacional donde la seguridad y el

bienestar sean valores compartidos y respetados tanto por empleadores como por empleados. Este enfoque no solo reduce riesgos, sino que promueve un ambiente laboral más saludable y productivo.

Con base en nuestros antecedentes, el autor (Sánchez, 2020) en su tesis sobre “Nivel de cumplimiento del protocolo de bioseguridad en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco y cómo afecta el derecho fundamental a la salud del personal médico y asistencial en el periodo 2019”, nos dice que a pesar de que el empleado es la razón final de un Programa de Salud Ocupacional y el mayor beneficiado en su desarrollo, es necesario hacer énfasis en que a él le corresponde la mayor parte de la responsabilidad. (...) La seguridad del empleado depende sobre todo de su propia conducta, lo cual está condicionado a un acto voluntario del trabajador por educación y motivación. Esto quiere decir, que es responsabilidad también del trabajador estar informado y tener una cultura en base a este tema que es muy importante y que, aunque el empleador no cumpla, el trabajador sabrá hacer valer sus derechos porque tiene una cultura y un conocimiento amplio de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo de fomentar una cultura sobre seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores que desconocen sus derechos está orientado a integrar de manera activa a todos los empleados en la prevención de riesgos laborales. Para lograrlo, es necesario que el empleador implemente estrategias educativas y de sensibilización, como por ejemplo, capacitaciones anuales sobre el tema, que permitan a los trabajadores adquirir un mayor conocimiento sobre las normas de seguridad, los procedimientos adecuados en caso de emergencia y las medidas preventivas que deben seguirse para evitar accidentes. Una vez que los trabajadores son conscientes de la importancia de estos temas, pueden asumir un rol proactivo en la identificación de riesgos y la propuesta de soluciones que beneficien a toda la organización. Además, una cultura de seguridad bien establecida genera un ambiente laboral más comprometido, donde los trabajadores se sienten valorados y protegidos, lo que repercute positivamente en su motivación y en la eficiencia de las operaciones dentro de la entidad.

Mediante encuestas planteadas a una población de 31 trabajadores del Hospital Regional que laboraron durante el periodo de Pandemia Covid-19 tenemos los siguientes resultados:

Tabla 2

Cultura del trabajador sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Preguntas planteadas	Trabajadores que tienen una cultura sobre seguridad y salud en el trabajo	Trabajadores que no tienen una cultura sobre seguridad y salud en el trabajo
1. ¿Qué tan importante considera que es exigir el cumplimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo?	31 trabajadores	0 trabajadores
2. ¿Qué tan involucrado se siente en las prácticas de seguridad y salud dentro de su entidad empleadora?	14 trabajadores	17 trabajadores
3. En su opinión, ¿qué tanto impacto tiene el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el bienestar de los empleados?	21 trabajadores	10 trabajadores

Nota: Esta tabla es un modelo de Sánchez, C. (29 de enero de 2020). Tablas. Normas APA (7ma edición)

Como logramos apreciar en esta Tabla 2, se evidencia un bajo nivel en cuanto al nivel de cultura sobre SST por parte de los trabajadores del HRL. Como ya hemos mencionado en el acápite anterior, es importante que los trabajadores tengan conocimiento sobre dicha ley y también es responsabilidad del empleador informar sobre ella. Pero tengamos en cuenta una cosa, no todo es responsabilidad del empleador, sino que también debe existir responsabilidad por parte del trabajador e involucrarse en las capacitaciones y prácticas de SST. Como se detalla en la tabla, son muchos los trabajadores que exigen el cumplimiento, pero pocos los involucrados en conocer; así como también pocos son los que consideran que esto genera un gran impacto el llevar a cabo un correcto o incorrecto

incumplimiento de la ley; es decir, que posiblemente consideren que una vulneración de dicha ley no afectaría en mucho al desarrollo cotidiano de las actividades de la entidad; sin embargo, esto no es así. Como se evidencia en los resultados obtenidos, esta falta de involucramiento podría deberse, en parte, a la percepción errónea de que el cumplimiento de la normativa no conlleva beneficios tangibles o de que no es una prioridad en su trabajo diario. Sin embargo, es fundamental recordar que el incumplimiento de la LSST tiene consecuencias directas tanto a nivel individual como colectivo. Un ambiente laboral seguro y saludable no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que además optimiza los procesos y reduce los costos asociados a accidentes.

4.3. Concientizar a los empleadores sobre los riesgos que conlleva el no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

El cumplimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo no solo es una obligación legal para los empleadores, sino también una responsabilidad ética que busca garantizar la protección y bienestar de los trabajadores. No obstante, en muchos casos, la falta de concientización sobre los riesgos asociados con la no observancia de la Ley y su Reglamento puede llevar a consecuencias graves tanto para los empleados como para la empresa. Los empleadores deben estar al tanto de los riesgos financieros, legales y reputacionales que conlleva el incumplimiento de estas leyes, así como del impacto que esto puede tener en la salud de sus trabajadores y en la productividad.

Este último objetivo de concientizar a los empleadores sobre los riesgos de no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo busca resaltar las graves repercusiones que puede acarrear la negligencia en esta área. Los empleadores que no cumplen con las normativas de seguridad no solo exponen a sus trabajadores a accidentes y enfermedades, sino que también ponen en riesgo la estabilidad de la empresa. Las sanciones legales, indemnizaciones y costos asociados a accidentes laborales pueden ser significativos, afectando la sostenibilidad financiera del negocio, reputación de la empresa, reduciendo la confianza del servicio. Este objetivo pretende que los compañeros comprendan que la inversión en seguridad y salud en el trabajo no es solo una obligación legal, sino una estrategia clave para evitar pérdidas, promover un entorno laboral seguro y mejorar la eficiencia. Según (Rodríguez, 2021), en el “Contexto actual de globalización y la pandemia de COVID-19”, los empleadores tienen un rol crucial como garantes de la seguridad laboral, enfrentando un deber de organización y gestión, que se hace más

evidente ante la necesidad de proteger a los trabajadores en situaciones de emergencia sanitaria. La responsabilidad penal y el deber de precaución se convierten en elementos esenciales para asegurar que las actividades laborales no generen riesgos prohibidos que puedan lesionar bienes jurídicos protegidos, tal como se aborda en la legislación penal peruana.

Mediante encuestas planteadas a una población de 31 trabajadores del Hospital Regional que laboraron durante el periodo de Pandemia Covid-19 tenemos los siguientes resultados:

Tabla 3

Responsabilidad del Empleador sobre el cumplimiento de la LSST

Preguntas planteadas	Trabajadores que consideran que el empleador si es responsable	Trabajadores que consideran que el empleador no es responsable
1. ¿Considera que la entidad empleadora le ha informado adecuadamente sobre sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	15 trabajadores	16 trabajadores
2. Durante la Pandemia del Covid-19 ¿La entidad empleadora cumplió con lo establecido en Ley de seguridad y salud en el trabajo?	29 trabajadores	2 trabajadores
3. Previo a la Pandemia del Covid-19 y posterior a ella ¿Ha recibido usted alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo?	21 trabajadores	10 trabajadores

4. ¿Cómo calificaría el compromiso de su entidad empleadora con la creación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo?	17 trabajadores	14 trabajadores
5. ¿Considera que los empleadores son conscientes de los riesgos legales y de las sanciones, de no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo?	24 trabajadores	7 trabajadores

Nota: Esta tabla es un modelo de Sánchez, C. (29 de enero de 2020). Tablas. Normas APA (7ma edición)

Finalmente, tenemos en la Tabla 3 los resultados de este último objetivo, en el cual ya observamos la responsabilidad por parte del empleador de informar sobre sus derechos establecidos en la ley a sus trabajadores. Ante estos resultados, podemos afirmar que la entidad empleadora si cumple, pero en parte; es decir, no completamente, puesto que observamos que, si bien los trabajadores afirman que su empleador cumple con lo establecido en la LSST, luego observamos que no es así, porque existe una gran cantidad de trabajadores desinformados y un considerable número de trabajadores que no han sido capacitados antes, durante y posteriormente a ese periodo de Pandemia Covid-19. Asimismo, se logra apreciar que un número de trabajadores considera que el empleador no es consciente, además de que no tienen un compromiso de fomentar una cultura sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo. Entonces, nuevamente afirmó lo antes dicho al inicio de este párrafo; bien puede ser que haya cumplido, pero no en su totalidad; es decir, puede que sí haya aplicado las medidas de prevención y todo lo demás, pero de qué sirve todo eso si el trabajador no tiene conocimiento o al menos la entidad empleadora no realiza las capacitaciones debidas para que este pueda saber qué derechos tiene o que es lo que se trata de proteger con estas medidas.

4.4. Demostrar el nivel de efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo durante Pandemia Covid-19 en el Hospital Regional de Lambayeque

Ahora, en base a los resultados de las 3 tablas de los anteriores objetivos específicos, podemos responder la pregunta planteada en la presente investigación, la cual es: ¿Hubo efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la Pandemia de Covid-19? Y podemos decir que hubo una baja efectividad también durante ese periodo. La baja

efectividad de la LSST en el Hospital Regional de Lambayeque se ha visto significativamente afectada por la falta de una adecuada difusión de información a los trabajadores. Aunque la ley establece claras disposiciones para proteger y promover un ambiente laboral seguro, su impacto real ha sido limitado debido a la escasa comunicación y capacitación sobre los derechos y obligaciones que ella otorga a los trabajadores. La misma ley en su artículo 81 afirma que debe haber no solo una efectividad en cuanto a la correcta aplicación de las medidas, sino también una efectividad de la información, la cual es brindada a los trabajadores para prevenir que se produzcan los accidentes laborales. Esta deficiencia informativa ha derivado en una falta de conciencia y conocimiento entre los trabajadores acerca de sus derechos, lo cual dificulta que estos puedan exigir el cumplimiento adecuado de las normas de seguridad y salud en sus centros de trabajo. En consecuencia, la efectividad de la ley no alcanza su máximo potencial, ya que los trabajadores no están lo suficientemente informados como para participar activamente en su propia protección y exigir condiciones.

Conclusiones

Dar a conocer a los trabajadores sus derechos sobre seguridad y salud en el trabajo es de suma importancia, más aún para mejorar el rendimiento de los trabajadores al realizar las actividades en la entidad empleadora. No obstante, muchos empleados aún no conocen los derechos que los amparan en el entorno laboral, lo cual incrementa el riesgo de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras situaciones. La encuesta planteada muestra que existe una cantidad considerable de trabajadores que desconoce sus derechos protegidos por esta ley, así como también las diferentes medidas aplicadas para prevenir los accidentes y demás situaciones de peligro laboral. Es por ello, que es necesario que el empleador informe correctamente a sus trabajadores sobre sus derechos mediante las diferentes capacitaciones que deben llevarse a cabo según lo estipulado en la LSST.

Fomentar una cultura sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo es esencial para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Asimismo, es crucial para la prevención de peligros y riesgos laborales, y lo cual involucra que el trabajador tenga también la responsabilidad de informarse para poder exigir el cumplimiento de la LSST. Sin embargo, de acuerdo con los resultados de la encuesta planteada, se muestra que existe un total desconocimiento por parte del trabajador y una falta de compromiso en saber más sobre que protege esta ley y que derechos salvaguarda, así como también, las

diversas medidas de prevención con las que debe cumplir la entidad. Es necesario, que exista también una iniciativa por parte de los trabajadores de tener conocimiento sobre estos temas, no solo para prevenir, sino en caso le suceda a algún compañero de trabajo, apoyar en que también sepa que exigir para su recuperación, etc.

Finalmente, es importante concientizar a los empleadores sobre los riesgos que conlleva el no cumplir con la LSST, no solo porque conlleva sanciones tanto administrativas, como posiblemente penales; sino porque deben saber que su incumplimiento puede generar un impacto económico fuerte al compensar los derechos fundamentales vulnerados, los cuales son protegidos por nuestra Constitución. De acuerdo con la encuesta planteada, la entidad empleadora si es consciente en ciertos aspectos, como en la aplicación de las medidas como el sistema de gestión y las políticas públicas. Sin embargo, en el tema de efectividad de información; es decir, en el tema de capacitar correctamente a sus trabajadores o de brindarles la información necesaria, no cumplen con ello adecuadamente. Es importante no solo aplicar la ley de manera práctica, sino también capacitar de manera teórica a los trabajadores sobre todo lo que ella protege, regula y establece en cada uno de sus artículos; en específico, en cuanto a las obligaciones del empleador y del trabajador.

Referencias

- Anchiraico, G., & Castañeda, M. A. (2022). APLICACIÓN DE LA LEY N° 29783 Y PROTOCOLO COVID 19 Y CUMPLIMIENTO DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN 2021 (Tesis de Pregrado). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4193>
- Bermúdez, P. K. (2022). La Constitucionalización de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Tesis de Maestría). Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/83540>
- Calderon, K. (2022). Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo (Tesis de Pregrado). Facultad de Derecho. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4790>
- Contador, P. (2022). La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico chileno: obligaciones y responsabilidades.(Tesis doctoral). Facultad de Derecho, Ciencia Política y Criminología. Valencia. España: Universidad de Valencia. Obtenido de : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=321581>
- Espiritu, M. (2020). Eficacia de la ley N° 29783 y su modificatoria ley N° 30222 de seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – UGEL 12 Canta - Lima - 2019 (Tesis de Maestría). Escuela de Posgrado . Cerro de Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2195>
- Hernández, H., Botero, S., & Chiquillo, J. (2023). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Academia & Derecho*, 26. Obtenido de <https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/academia/article/view/8051>
- Jiménez, A. (2022). Derecho a la salud del trabajador y principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022 (Tesis de Pregrado). Facultad de Derecho y Humanidades. Escuela Académica de Profesional de Derecho. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102546>

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783. (2011). Perú. Recuperado de:
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Moreno, R. (2023). La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional. Quito, 2023, 66 p. Tesis (Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho. Obtenido de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9161>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311121/Reglamento_de_la_Ley_N_29783_-_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020). Resolución 29/2020 SRT. Obtenido de:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-29-2020-335805#:~:text=Resumen%3A,A%20TODOS%20SUS%20EMPLEADORES%20AFILIADOS.>
- Rodríguez, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal Peruano. Revista De La Facultad De Derecho PUCP, 42. Obtenido de
<https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/778>
- Sánchez, K. (2020). Nivel de cumplimiento del protocolo de bioseguridad en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco y cómo afecta el derecho fundamental a la salud del personal médico y asistencial en el periodo 2019 (Tesis de Pregrado). Facultad de Derecho y Ciencia Política. Escuela Profesional de Derecho. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3980>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020). Disposición 5/2020 GG. Obtenido de:
[https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-5-2020-341259#:~:text=Resumen%3A,DE%20RIESGOS%20DEL%20TRABAJO%20\(A.R.T.\)](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-5-2020-341259#:~:text=Resumen%3A,DE%20RIESGOS%20DEL%20TRABAJO%20(A.R.T.))
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020). Resolución 21/2020 SRT - COVID-19. Obtenido de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335553#:~:text>

=ESTABLECESE%20QUE%20LOS%20EMPLEADORES%20QUE,DE%20RI
ESGOS%20DE%20TRABAJO%20(A.R.T.)

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2021). Resolución
015-2021-Sunafil/TFL. Obtenido de: <https://www.sunafil.gob.pe>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2021). Resolución
009-2021-Sunafil. Obtenido de: <https://www.sunafil.gob.pe>

Velásquez, G. (2022). Nivel de cumplimiento de la Ley de seguridad y Salud en el trabajo
en el hospital Dos de Mayo Lima 2021 (Tesis de Pregrado). Facultad de Derecho.
Escuela Profesional Derecho. Lima, Perú: Universidad Privada San Juan Bautista.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4167>

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de Lambayeque durante la Pandemia del Covid-19				
Problema general	Hipótesis	Objetivo general	Variable	Metodología
¿Cuál ha sido la efectividad de las normas de seguridad y salud en el trabajo durante Pandemia del Covid-19 y si se cumplió con implementar mejoras ante esta situación?	La Ley de seguridad y salud en el trabajo durante Pandemia Covid-19 ha tenido un bajo nivel de efectividad y la entidad empleadora no cumplió con implementar las mejoras adecuadas a la situación.	Demostrar el nivel de efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo durante Pandemia Covid-19		<p>a) <i>Paradigma y enfoque de investigación:</i> Mixta</p> <p>b) <i>Tipo de investigación:</i> Aplicada, socio-jurídica</p> <p>c) <i>Diseño de investigación:</i> Descriptivo y propositivo</p> <p>d) <i>Población / Corpus</i> Enfermeras, Médicos, Laboratoristas, Técnicos En Enfermería, Técnicos en Farmacia, Químicos Farmacéuticos que tengan vínculo con el DERECHO LABORAL. (30 trabajadores)</p> <p>e) <i>Muestra:</i> Ley N°29783, Reglamento de la Ley N°29783</p> <p>f) <i>Muestreo:</i> Probabilístico</p> <p>g) <i>Métodos y Técnicas de investigación</i> Análisis documental La encuesta</p> <p>h) <i>Instrumentos</i> • Encuestas (cuestionarios)</p> <p>i) <i>Plan de análisis de datos:</i> Revisar la información obtenida en la encuesta y describirla en la investigación, con la finalidad de resaltar las respuestas que sienten posturas nuevas para la investigación.</p>
Problemas específicos:	Hipótesis específicas:	Objetivos específicos:		
1. ¿Existe un debido control sobre el cumplimiento de dicha ley en nuestro país o algún sistema que certifique que los empleadores cumplen con salvaguardar la seguridad y salud del trabajador?	1. No cumplieron con implementar un sistema de gestión en las empresas sobre seguridad y salud en el trabajo, para que exista un control acerca del cumplimiento de la ley.	1. Dar a conocer a los trabajadores sus derechos sobre seguridad y salud en el trabajo y que estos exijan el correcto cumplimiento de la ley que los salvaguarda.	Variable 1 La Seguridad y Salud en el Trabajo.	
2. ¿Debería sancionarse de manera más drástica a los empleadores, como motivador para que los demás cumplan con la normativa establecida?	2. No establecieron una adecuada política en la entidad sobre seguridad y salud en el área de trabajo donde se desempeñan las diversas labores.	2. Fomentar una cultura sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de las empresas que desconocen sobre estos derechos.	Variable 2 Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú durante la pandemia.	
3. ¿Se capacita a los trabajadores en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo y existe un correcto fomento de políticas sobre el tema?	3. No propusieron el aumento de la sanción correspondiente en caso no exista un correcto cumplimiento de la normativa.	3. Concientizar a los empleadores sobre los riesgos que conlleva el no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo.		

REPORTE TURNITIN

Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de Lambayeque durante la Pandemia del Covid-19

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	12%	12%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
7	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
8	www.ila.org.pe Fuente de Internet	1%

FORMATO DE VERIFICACIÓN DE VIABILIDAD Y DUPLICIDAD DEL HRL PARA PODER REALIZAR LAS ENCUESTAS

ANEXO 1: FORMATO DE VERIFICACIÓN DE VIABILIDAD Y DUPLICIDAD

Investigador Principal:	
Nombres y apellidos:	José Eduardo León Cabeza
Celular:	988861920
Correo electrónico:	eduardoleoncabeza@gmail.com
Profesión:	-
Área /Departamento/Servicio donde labora:	-
Centro laboral:	-
Centro de Estudios (sólo tesis de pre o postgrado):	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Funciones en el proyecto:	Autor y recabar datos
Investigador Coautor 1:	
Nombres y apellidos:	
Celular:	
Correo electrónico:	
Profesión:	
Área /Departamento/Servicio donde labora:	
Centro laboral:	
Centro de Estudios (sólo tesis de pre o postgrado):	
Funciones en el proyecto:	
Investigador Coautor 2:	
Nombres y apellidos:	
Celular:	
Correo electrónico:	
Profesión:	
Área /Departamento/Servicio donde labora:	
Centro laboral:	
Centro de Estudios (sólo tesis de pre o postgrado):	
Funciones en el proyecto:	
Investigador Coautor 3:	
Nombres y apellidos:	
Celular:	
Correo electrónico:	
Profesión:	
Área /Departamento/Servicio donde labora:	
Centro laboral:	
Centro de Estudios (sólo tesis de pre o postgrado):	
Funciones en el proyecto:	
Investigador Coautor 4:	
Nombres y apellidos:	
Celular:	
Correo electrónico:	
Profesión:	
Área /Departamento/Servicio donde labora:	
Centro laboral:	
Centro de Estudios (sólo tesis de pre o postgrado):	
Funciones en el proyecto:	

TITULO:			
Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de Lambayeque durante la Pandemia de Covid-19			
Marcar la línea de Investigación (verificar las líneas antes especificadas):			
<input type="checkbox"/> Línea 1	<input type="checkbox"/> Línea 2	<input type="checkbox"/> Línea 3	<input type="checkbox"/> Línea 4
<input type="checkbox"/> Línea 5	<input type="checkbox"/> Línea 6	<input type="checkbox"/> Línea 7	<input type="checkbox"/> Línea 8
<input checked="" type="checkbox"/> Línea 9	<input type="checkbox"/> Línea 10	<input checked="" type="checkbox"/> Línea 11	<input type="checkbox"/> Línea 12
MOTIVO DE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO			
Pre-Grado: Curso <input checked="" type="checkbox"/> Título <input type="checkbox"/>			
Especificar la mención del título o curso: <u>TALLER DE TITULACIÓN II</u>			
Post-grado: Especialidad <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>			
Especifique la mención del post-grado: _____			
Extraintitucional			
Proyecto que no se ejecutará en el HRL, pero dentro de la jurisdicción de Lambayeque			<input type="checkbox"/>
Institucional			
Proyectos elaborados por personal del HRL y ejecutados en el nosocomio (NO tesis)			<input type="checkbox"/>
Colaborativas			
a) Proyectos procedentes de otra institución y que se ejecutan en el HRL			<input checked="" type="checkbox"/>
b) Proyectos que cuentan con la participación del personal del HRL, procedentes de otra institución y que se ejecutan o no en el HRL			
DISEÑO, TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ÁREA			
Tipo de Investigación:			
1) Proyecto Aplicativo <input type="checkbox"/> 2) Observacional Descriptivo <input type="checkbox"/> 3) Analítico (Casos y Controles - Cohorte) <input type="checkbox"/>			
5) Experimental <input type="checkbox"/> 8) Cualitativo <input type="checkbox"/> 9) Transversal analítico <input type="checkbox"/> 10) Mixtos <input checked="" type="checkbox"/>			
Área:			
1) Ciencias Básicas			<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajos laboratoriales, en tejidos humanos o en animales u otros aquellos del entorno de gestión o información.			
2) Ciencias Clínicas			<input type="checkbox"/>
Estudio de una patología para diagnóstico, pronóstico, tratamiento			
Tiempo Ejecución: 1 mes o menos			

PROBLEMA(pregunta):

¿Cuál ha sido la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo durante Pandemia del Covid-19 y si se cumplió con implementar medidas ante esta situación?

OBJETIVOS:

General: Demostrar el nivel de efectividad de las normas de seguridad y salud en el trabajo durante Pandemia Covid-19 y si se cumplió con implementar las mejoras adecuadas a la situación a fin de promover su cumplimiento adecuado.

Específicos:

- Dar a conocer a los trabajadores sus derechos sobre seguridad y salud en el trabajo y que estos exijan el correcto cumplimiento de la ley que los salvaguarda
- Fomentar una cultura sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de las empresas que desconocen sobre estos derechos.
- Concientizar a los empleadores sobre los riesgos que conlleva el no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

HIPÓTESIS:

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo un bajo nivel de efectividad durante la Pandemia del Covid-19 y la entidad no cumplió con implementar las medidas adecuadas a la situación.

POBLACIÓN OBJETIVO (Especificar a detalle):

Enfermeras, Médicos, Laboratoristas, Farmacéuticos, Técnicos de las diferentes áreas. Todo personal que trabajó de manera presencial durante el período de la pandemia del Covid-19 en el Hospital Regional de Lambayeque.

PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Marcar según corresponda:

Revisión de Archivos
(No Historias clínicas)

Encuestas Virtuales

Revisión de Historias

Encuestas Presenciales

Colección de muestras

Responder:

-¿Cómo recolectará los datos o muestras? Mediante encuestas virtuales que se enviarán a los diferentes trabajadores del Hospital Regional.

-¿Dónde recolectará los datos o muestras? (detallar servicio o servicios)

Cualquier servicio, lo que necesito principalmente es que hayan laborado durante el periodo de Pandemia Covid-19 y que la modalidad haya sido presencial (no remota).

-¿Cuándo recolectará los datos o muestras? (es decir, el término del periodo de trabajo del personal o según coordinación con el participante)

Trataré de hacerlo en los cambios de turno cuando el personal mayormente no esté cumpliendo con su jornada para no generar interrupciones durante sus labores.

-¿Quién recolectará los datos o muestras? (detallar el nombre del colaborador y área de trabajo, de corresponder)
La Q.F. Gina Mariela Cabeza Vera, del área de Farmacia

Agregar todo proceso de recolección de datos establecido en el proyecto

Materiales y métodos (establecido en el proyecto)

El presente trabajo de investigación utiliza una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos. La metodología cuantitativa de tipo descriptivo se emplea para recolectar información adecuada y obtener resultados claros sobre los objetivos planteados, centrándose en las actuaciones de los responsables de los hospitales del Perú frente a la aplicación de la Ley 29783. Para la investigación científica, se utiliza el método epistemológico, que se enfoca en entender el significado de los eventos para las personas estudiadas, permitiendo un análisis profundo de la Seguridad y Salud Laboral como un derecho obligatorio en entidades públicas y privadas.

Los métodos de investigación jurídica incluyen el uso de métodos teóricos como el dogmático, analizando normas jurídicas y la interpretación de la legislación y la jurisprudencia, además de recopilar información de fuentes especializadas. Asimismo, se utilizarán métodos empíricos; es decir, se aplicarán encuestas al personal del Hospital Regional de Lambayeque, proporcionando datos precisos sobre el fenómeno jurídico investigado.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Si marcó encuestas virtuales, agregar link de google form. Caso contrario mencionar el nombre del instrumento que utilizará:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf_Lhe0c2Pn3xs0NjF-z152QORqCmk-aNs0VueM0VYuAvjcFQ/viewform

RESPUESTA (Esta parte no debe ser llenada por el autor)

Viable No Viable Necesidad de un colaborador

Viable con modificaciones

Especificaciones:


APROBACIÓN FINAL DEL ASESOR

Registro de Tesis


Proyecto	Ejecución	Informe	Asesorías
----------	-----------	---------	-----------

Enviar avances de asesoría

NOVIEMBRE - 2024

14/11/2024 19:56  GRILLO PAICO ELED MITRIDATES

Conforma, revisión final.

14/11/2024 19:49  LEON CABEZA JOSE EDUARDO

Envíe Tesis Informe Final con reporte Turnitin para revisión final

[Archivo adjunto](#)

Anexo de Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Encuesta) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Hospital Regional de Lambayeque durante la Pandemia del Covid-19. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)


Matriz de validación de la encuesta de la categoría: Efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú (aplicado en el Hospital Regional de Lambayeque).

Definición de la categoría: Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) ha señalado en informes sobre la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que, a pesar de los avances en la normativa, la efectividad de la ley enfrenta desafíos significativos en su aplicación. Según un informe del propio ministerio, se destaca que existe una falta de conciencia y capacitación en los temas de seguridad y salud por parte del empleador; pero también por parte del trabajador al no informarse sobre sus derechos.

Indicadores	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Conocimiento del trabajador del Hospital Regional de Lambayeque sobre la LSST	¿Conoce usted sus derechos protegidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?	1	1	1	1	
	¿Sabe usted qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y para qué sirve?	1	1	1	1	
	¿Sabe usted cuáles son las políticas públicas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque?	1	1	1	1	
	¿Tiene conocimiento de si su entidad empleadora cuenta con estas medidas?	1	1	1	1	
Responsabilidad del trabajador y su compromiso por exigir el correcto cumplimiento de la LSST	¿Qué tan importante considera que es exigir el cumplimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	
	¿Qué tan involucrado se siente en las prácticas de seguridad y salud dentro de su entidad empleadora?	1	1	1	1	

	En su opinión, ¿qué tanto impacto tiene el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el bienestar de los empleados?	1	1	1	1	
Responsabilidad de la entidad empleadora de cumplir con la LSST y su reglamento	¿Considera que la entidad empleadora le ha informado adecuadamente sobre sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	
	Durante la Pandemia del Covid-19 ¿La entidad empleadora cumplió con lo establecido en Ley de seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	
	Previo a la Pandemia del Covid-19 y posterior a ella ¿Ha recibido usted alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	
	¿Cómo calificaría el compromiso de su entidad empleadora con la creación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	
	¿Considera que los empleadores son conscientes de los riesgos legales y de las sanciones, de no cumplir con la Ley de seguridad y salud en el trabajo?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta para medir la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque
Objetivo del instrumento	Medir la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta: el conocimiento que tienen los trabajadores sobre dicha ley, la responsabilidad de informarse por parte de los trabajadores; así como también, la responsabilidad por parte del empleador de cumplir con ella.
Nombres y apellidos del experto	Ana María Margarita Llanos Baltodano
Documento de identidad	DNI N^a 1665762
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Cargo	Docente
Número telefónico	992970495
Firma	 ICAL 1451
Fecha	13 de noviembre de 2024