



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LA
INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS DE LIMA, 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTOR

DELIA MARIA NEYRA GARMA
ORCID: 0000-0003-3892-915X

ASESOR

MAG. JUAN JOSE CASTRO CRESPO
ORCID: 0000-0001-6070-135X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2022

DEDICATORIA

Con todo mi corazón a mis progenitores Félix y Teresa que desde el cielo iluminan mis días. Para mi esposo Víctor y mis hijas Milagros y María Cielo quienes son mi mayor inspiración para la culminación de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTOS

Doy las gracias al Hacedor, por darme la vida y permitir que siga adelante a pesar de las adversidades.

A la Universidad Autónoma del Perú por darme la ocasión de concluir la profesión de Derecho, del mismo modo a mi asesor de tesis Mag. Juan José Castro Crespo por su guía y motivación.

A los docentes por sus enseñanzas para progresar profesionalmente y haber brindado su sapiencia; a mis colegas de clase a lo largo del total de ciclos académicos en la universidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	17
1.4. Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	25
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	57
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	65
3.2. Población y muestra.....	65
3.3. Hipótesis	65
3.4. Variables - Operacionalización.....	66
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	67
3.6. Procesamiento de los datos	67
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	69
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	71
4.3. Contrastación de hipótesis	79
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	86
5.2. Conclusiones.....	90
5.3. Recomendaciones	91
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables
Tabla 2	Cantidad de casos para la prueba piloto
Tabla 3	Rangos del coeficiente alfa de Cronbach
Tabla 4	Fiabilidad de la variable prevención de los riesgos laborales
Tabla 5	Fiabilidad de la variable integridad de los trabajadores
Tabla 6	Sexo de los encuestados
Tabla 7	Edad de los encuestados
Tabla 8	Variable prevención de riesgos laborales
Tabla 9	Dimensión accidentes laborales
Tabla 10	Dimensión política de prevención de riesgos laborales
Tabla 11	Variable integridad de los trabajadores
Tabla 12	Dimensión salud integral
Tabla 13	Dimensión derechos laborales
Tabla 14	Rangos del coeficiente de correlación rho de Spearman
Tabla 15	Correlación de la hipótesis general
Tabla 16	Prueba de Independencia condicional hipótesis general
Tabla 17	Correlación de la hipótesis específica 1
Tabla 18	Prueba de Independencia condicional o prueba Mantel-Haenszel
Tabla 19	Correlación de la hipótesis específica 2
Tabla 20	Prueba de Independencia condicional Hipótesis Específica 2

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Porcentaje del sexo de los encuestados
- Figura 2 Porcentaje de edades de los encuestados
- Figura 3 Porcentaje variable prevención de riesgos laborales
- Figura 4 Porcentaje dimensión accidentes laborales
- Figura 5 Porcentaje dimensión política de prevención de riesgos laborales
- Figura 6 Porcentaje variable integridad de los trabajadores
- Figura 7 Porcentaje dimensión salud integral
- Figura 8 Porcentaje dimensión derechos laborales

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LA
INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS DE LIMA, 2021**

DELIA MARIA NEYRA GARMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La indagación que se presenta pretende reconocer los efectos de la falta de implementación de las distintas medidas que buscan prevenir riesgos laborales dentro de los diversos sectores empresariales donde se desempeña el trabajador realizando sus actividades profesionales. Cualquiera sea el área profesional en la cual labore el empleado, se busca poner en manifiesto la ignorancia y la terquedad de muchos empleadores frente a las normas legales en el marco del derecho laboral. Quienes, por su desconocimiento, generan los grandes números de siniestros laborales, es por ello que la falta de efectivizar las políticas de previsión en los lugares de trabajo que nuestro gobierno ha propuesto a través de distintos cuerpos normativos genera consecuentemente una gran violación a derechos esenciales que reconoce la constitución. En la práctica nacional no sucede de esa forma. Concluyéndose pues, que la población laboral se enfrenta a la incompetencia de los empleadores por brindar buenos ambientes laborales para la efectiva productividad de su centro de trabajo. Así como, la falta de capacitación e inspección por parte de los órganos estatales dirigidos al resguardo de los empleados y sus principales focos de riesgo como es su cuerpo y salud mental.

Palabras clave: riesgos laborales, accidentes laborales, derechos laborales, salud integral.

PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS AND EFFECTS ON THE INTEGRITY OF WORKERS, IN A CONSTRUCTION COMPANY IN LIMA, 2021

DELIA MARIA NEYRA GARMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The investigation that is presented aims to recognize the effects of the lack of implementation of the different measures that seek to prevent occupational risks within the various business sectors where the worker performs his professional activities. Whatever the professional area in which the employee works, the aim is to expose the ignorance and stubbornness of many employers in the face of legal regulations within the framework of labor law. Those who, due to their ignorance, generate the large numbers of labor accidents, that is why the lack of making effective the social security policies in the workplace that our government has proposed through different regulatory bodies, consequently generates a great violation of human rights. essential recognized by the constitution. In national practice it does not happen that way. Concluding, then, that the working population faces the incompetence of employers for providing good work environments for the effective productivity of their workplace. As well as the lack of training and inspection by state bodies aimed at protecting employees and their main sources of risk, such as their body and mental health.

Keywords: occupational risks, occupational accidents, labor rights, comprehensive health.

INTRODUCCIÓN

Los programas de prevención de contingencia laborales si bien se encuentran positivizadas, no se practican ni se implementan dentro de la mayoría de los centros de trabajo formales, ni qué decir de los informales. Considerando los distintos campos laborales como su desarrollo en el sector público o privado a la cual pertenecen las empresas, existe un desamparo total por parte del Estado y, del mismo modo, la falta de voluntad de los empleadores por efectivizar dichas medidas de prevención.

A decir verdad, los riesgos laborales han existido desde tiempos remotos, donde aún no se hablaba de jerarquía organizacional ni políticas de prevención de accidentes, sino de la popular *lex talionis*, ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, pie por pie (La Biblia, 1960). Tal norma practicada durante muchas décadas, y siglos me atrevo a decir, fue concientizando a la sociedad de ese entonces con la finalidad de convertir los lugares de trabajo arcaicos y añejos en centros ocupacionales donde se prioricen las condiciones necesarias como pertinentes para que la fuerza laboral desarrolle y realice sus actividades laborales con conocimiento de causa que su vida e integridad corporal no se perjudiquen por la realización de estas.

De modo que, tras los años, distintos cuerpos estatales consideraron oportuno la implementación de políticas de seguridad y salubridad para con los trabajadores dentro de sus centros laborales. Luego de varias luchas por que se les reconozcan sus derechos fundamentales, así como la innovación de una educación enfocada en la precaución de hechos o circunstancias que afectan no solo al capital humano de la empresa, sino que perjudican del mismo modo a la efectividad de los principales objetivos como organización empresarial.

Ergo, el propósito de este trabajo aunado a las consideraciones anteriormente mencionadas consiste en estatuir como a pesar de las distintas políticas de prevención de riesgos en las cuales nuestro país se encuentra suscrito internacionalmente, que en consecuencia generan una responsabilidad estatal de confirmar los derechos gremiales de los trabajadores y de los distintos cuerpos normativos que velan por el acatamiento de la libertad de decisión de ellos. Muchas empresas no protegen la integridad física ni la salud de sus empleados, así como tampoco el Estado mediante su facultad sancionadora impone multas ni responsabilidades a los principales autores de los distintos accidentes de trabajo que sufren día a día los trabajadores de los diferentes sectores patronales.

El trabajo tiene cinco capítulos:

El capítulo I desarrolló el problema investigativo, tanto el general como los específicos, en el cual se precisa lo más importante de la situación problemática, formular los problemas, los objetivos, las justificaciones e importancia y las restricciones del estudio.

El marco teórico se elaboró en el capítulo II, mencionándose los estudios precedentes nacionales e internacionales, la exposición del tema de estudio, basándose en las bases teóricas, jurídicas e históricas, así como también las definiciones de los conceptos que se emplearon.

El capítulo III precisó el ámbito metodológico, en el que se menciona la clase y estrategia que fundamentan el estudio, la población y muestra, se operacionalizaron las variables mediante las dimensiones e indicadores, las hipótesis, tanto general como específicas, las técnicas y herramientas de investigación que permitieron la recopilación de los datos.

El análisis y apreciación de la información recolectada se realiza en el capítulo IV; se empleó el cómputo descriptivo y la estadística inferencial, esta última para efectuar la comparación de las conjeturas, en el cual se muestran los productos conseguidos.

Las discusiones, conclusiones y sugerencias se mostraron en el capítulo V del estudio. Para terminar, se muestran las referencias y los correspondientes anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En el país, la ley 29783, de seguridad y salud en el trabajo (SST) no es sancionadora, es prevencionista. La ley muestra cuales son las obligaciones de todo empleador con sus trabajadores, en el sentido de que, como parte de un nexo contractual de prestación de servicios, este debe respaldar y amparar la integridad corporal y mental de su capital humano, ya que son sus empleados quienes se encuentran dentro de un estado de subordinación frente al empleador.

Entonces, al encontrarse obligado dentro de una relación contractual, el empleador debe cuidar y defender y resguardar la vida e integridad de sus empleados, en el sentido de que no hablamos de cosas accesorias o reemplazables, sino de derechos fundamentales velados por nuestra constitución. Por lo que la sola privación de alguna de estas garantías inherentes al ser humano constituye la violación a derechos humanos universalmente reconocidos, de esto modo, si el empleador incurre en perjudicar o arrebatar la existencia o la salud de alguno de sus trabajadores debe responder moral y pecuniariamente por tales daños.

Ahora pues, la población no es ajena al reconocimiento de la gran cantidad de accidentes laborales que suscitan repentinamente en nuestra sociedad. Aunado a esto, resulta imposible no atribuir responsabilidad a los distintos centros de trabajo por las malas condiciones estructurales en las cuales el desafortunado trabajador realizaba sus actividades laborales, como tampoco desconocer la carente intervención estatal por una efectiva implementación de políticas y medidas de prevención de riesgos laborales.

No obstante, resulta irreprochable la poca empatía e indulgencia por parte de los empleadores frente al elevado índice de siniestralidad en el trabajo. Quienes solo pretenden responder económicamente, mediante un pago de resarcimiento de daños

y menoscabos, mas no penalmente conociendo con anterioridad a los hechos, la responsabilidad penal que se le atribuye a todo aquel que por negligencia genera la muerte de uno de sus trabajadores en su artículo 168-A (Decreto Legislativo N° 635, Código Penal, 1991).

Sin embargo, por la práctica jurídica, esta norma penal carece de efecto alguno, puesto que actúa solo como norma alegórica mas no como impositiva de control social. Los empleadores optan por recurrir a las normativas en las cuales la única forma de responder a los daños leves y graves producidos, tanto como el pago indemnizatorio a la prole de la víctima, así como cubrir los gastos económicos legales, administrativos y judiciales consecuentes al hecho imprevisto.

Por tanto, nos encontramos pues frente a una norma que no es ejercitada, incorporándose a la larga lista de normas sin efectuarse, debilitando las facultades del órgano jurisdiccional de control penal evadiendo la atribución de sanciones penales incluso frente a ministerios laborales que hayan ocasionado la muerte de un trabajador.

En este sentido, muchas organizaciones empresariales necesitan, con urgencia, asumir roles con el objeto de amparar la vida e integralidad corporal y mental de los asalariados. Del mismo modo, hacer uso de la LSST (2011), con la finalidad de prever los distintos percances laborales, así como las enfermedades profesionales ocurridas dentro del ambiente de trabajo o por el cumplimiento de estas. En ese sentido, y a modo de reflexión, la finalidad de la ley es propagar la existencia de riesgos laborales que perjudiquen la integridad somática y psicológica de los trabajadores, a través de la reducción de los mismos, para generar condiciones laborales pertinentes para el capital humano de las empresas, teniendo en consideración la ley y la logística necesaria para evitar los respectivos accidentes,

como son los atuendos, las herramientas, el entorno, la señalización, entre otros. Asimismo, muchos de las empresas deben tener en consideración lo siguiente: el servicio brindado por el trabajador para el funcionamiento de una empresa no solo debe retribuirse a través de la remuneración, sino también con la protección de sus derechos laborales creando ambientes de trabajo donde pueden realizar sus actividades eficientemente. Por ello se formulan los siguientes problemas de investigación.

Problemas de investigación

Problema general.

- ¿Qué componentes influyen en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?

Problemas específicos.

Primer problema específico.

- ¿El componente normativo influye en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?

Segundo problema específico.

- ¿El componente logístico influye en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos, en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Al plantearse los problemas de investigación se hizo necesario realizar la respectiva justificación del trabajo. La justificación de una indagación es la porción de un reporte académico donde se muestran los argumentos e inferencias a los que arribó el estudioso y que permiten que lleve a cabo la investigación. Son las razones que permiten establecer que el estudio tiene una determinada utilidad y será provechosa para la colectividad científica.

Justificación teórica

La investigación tiene una justificación en el ámbito teórico, debido a que, pretende analizar las bases teóricas vinculadas con la previsión de peligros laborales y su nivel de afectación con la integridad de los trabajadores.

Justificación metodológica

En el ámbito metodológico se sustenta en que en un futuro servirá como un antecedente nacional para investigaciones vinculadas con la materia que se estudió en la presente tesis.

Justificación práctica

La indagación se basó en el ámbito práctico, puesto que se pretende analizar la problemática con la finalidad de aplicar mecanismos que permitan su solución en la realidad.

Justificación social

El presente estudio se sustentó en el ámbito social, puesto que, los trabajadores específicamente de las constructoras de Lima en general y los de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC se beneficiarán directamente con las soluciones propuestas.

Importancia

El estudio es de gran relevancia para la sociedad, puesto que la integridad somática de los trabajadores es uno de los derechos fundamentales amparados por la carta magna de nuestro país, por lo cual, debe ser un derecho garantizado en todos los sectores laborales, especialmente en el de la construcción.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

- Explicar si los componentes de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Objetivos específicos

Primer objetivo específico.

- Evidenciar la influencia del componente normativo en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Segundo objetivo específico.

- Evidenciar la influencia del componente logístico en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

1.4. Limitaciones de la investigación

Entre las restricciones más importantes se identificó inconvenientes en el acceso a los datos y al realizar la recopilación de los datos mediante los cuestionarios.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Mota (2016) en su tesis de doctorado titulado, *Un ombudsman laboral: una nueva figura de representación para la efectividad en la protección laboral*, presentado a la Universidad de Buenos Aires, Argentina. En este trabajo de investigación infiere que es de indispensable importancia la actuación de la colectividad dentro de cada movimiento o transformación de la legislación laboral contemporánea. Es pues, tal modificación que, si en algún momento llega a suscitar, no debemos ser ajenos a las repercusiones que están alterando el estilo de vida y, me atrevo a decir, la perspectiva del trabajador dentro de una sociedad económicamente sostenible. En tal sentido, es más productivo lograr una concientización en las personas sobre acciones eficaces que garanticen sus derechos como trabajadores, que cambiar políticas de las empresas que guardan cierto recelo con el poder político. A pesar de la irrefutable existencia de normativas y medidas que protejan la integridad de empleados frente a su empleador, diversos sectores económicos ignoran estas prerrogativas sin prestar menor atención a la condición de vida de su capital humano, y, por el contrario, si llegan a respetarlas, lo hacen en provecho de la imagen de la compañía descuidando la integridad y muchas veces la seguridad de sus trabajadores.

En consecuencia, deben primar decisiones que apuesten por una legislación laboral adecuada que proteja sus derechos, así como fiscalizadora de irregularidades e ineficiencias en la contratación y el desempeño de capital humano, que al mismo tiempo se desvincule de todo poder económico que quiera imponer políticas públicas guiadas por intereses privados, y finalmente acabar con la inestabilidad laboral de muchos trabajadores.

Briones (2014) en su tesis de pregrado titulado, *Impacto de accidentes y enfermedades laborales en la empresa minera*, presentado a la Universidad Nacional Autónoma de México, México. En la presente indagación nos muestra como la eficaz producción de los trabajadores convierte a una empresa competitiva y optimiza la organización de los recursos económicos de la misma. Sin embargo, no debe ignorarse que muchas empresas fallan y no consiguen tales objetivos en virtud de la poca profesionalización de sus empleados, así como el malfuncionamiento de su estructura organizacional, generando efectos negativos en su productividad hasta el punto de convertir sus actividades menos rentables en el mercado gremial.

Una de las razones por la cual surge esta circunstancia, es la consecución de los accidentes de trabajo, que, desde el lado económico, genera gastos pecuniarios para la manutención del trabajador y su pronta mejora, así como su reintegración a la empresa, pero desde la visión estructural, altera los procesos de fabricación ya que al faltar una sola persona, desequilibra la carga laboral de todos los trabajadores, perjudicando la actividad productiva y los consecuentes productos o servicios que ofrezca la empresa. Demostrándose que, a pesar de los grandes avances tecnológicos, la seguridad del trabajador aun no forma parte esencial en la agenda de las compañías.

Araujo (2017) en su tesis de doctorado titulado, *Derechos fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registrados*, presentado a la Universidad de Buenos Aires, Argentina. En este trabajo de investigación plantea hallar las causas por las cuales las normas que resguardan y garantizan los derechos laborales de los empleados no son efectivas en el Derecho argentino ni brasileño, siendo uno de los principales encargados de tal fin los sindicatos rurales a través de su función como fiscalizador.

La principal razón, debemos mencionar, es que tanto en Argentina como Brasil han decretado la prohibición de ejecutar la fiscalización de los sindicatos rurales, puesto que no se encuentran adscritos a los convenios desarrollados por la OIT, el cual trata sobre la inspección del trabajo agrícola.

Entonces, por esa falta de ratificación, estos dos países desconocen los derechos laborales de estos trabajadores rurales, asimismo genera ineficiencia y vicios de muchos de los órganos fiscalizadores, principalmente por la imposibilidad de ejercitar sus labores como principales garantes de sus derechos fundamentales y de participar en la regulación de normas o programas en beneficio de los asalariados.

Velásquez (2019) en su tesis de pregrado titulado, *Plan de prevención de riesgos laborales en la fabricación e instalación de sistema de climatización residenciales, comerciales e industriales de la Empresa Clitecser S.A.*, presentado a la Universidad de Guayaquil, Ecuador. En el presente estudio muestra de manera directa las deficiencias, irregularidades y fallas existentes en la empresa donde se llevó a cabo el proyecto. Es así como pudo ser testigo de los diversos agentes de peligros laborales que muchos de los asalariados ignoraban e incluso muchos de ellos desconocían, tales como insuficiente iluminación, posturas corporales forzadas o repetitivas, uso inadecuado de pantallas y computadoras, estrés, exposición a sustancias radioactivas como químicas, gran carga laboral, pésima edificación y contaminación ruidosa. Factores que, si bien alteran y consisten en procesos ergonómicos y físicos, perjudican la productividad de sus trabajadores generando disminución en la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, es de suma importancia reconocer u otorgar un papel principal a las diferentes áreas de las empresas, como administración, gerencia o recursos humanos, las cuales deben procurar realizar una correcta capacitación a los

trabajadores, un efectivo mantenimiento a las instalaciones de las empresas y, por último, de forma conjunta lograr los objetivos establecidos sin dejar de lado un área que se considere prescindible. Asimismo, el alto mando de las empresas debe realizar un correcto seguimiento a la normativa ocupacional y respaldar los derechos primordiales de los trabajadores, en beneficio de la compañía, así como para mejorar su rentabilidad y producción.

Antecedentes nacionales

Lévano (2017) en su tesis de pregrado titulado, *Riesgos laborales en trabajadores de la empresa agrícola Copacabana de Chincha S.A. El Carmen Chincha, diciembre 2016*, presentado a la Universidad Privada San Juan Bautista, Perú. En la presente investigación demuestra que muchos de los trabajadores agrícolas se encuentran comprometidos con diversos escollos laborales, como elementos físicos, químicos, biológicos y psicosociales. Riesgos que, si bien son tolerables por los empleados, afectan y perjudican sus derechos laborales, encontrándose subordinados y bajo el control de una empresa que no garantiza la seguridad laboral del trabajador. Estos aspectos son muy pocos considerados por las compañías, al extremo que no consideran si quiera bonificaciones a sus empleados, olvidando que ellos forman parte del capital humano. Del mismo modo, afectan su forma de trabajo, alterando o descuidando los procesos de los bienes o servicios, disminuyendo la productividad empresarial como su rentabilidad.

No obstante, en busca de la mejora y eliminación de estos riesgos, la empresa debe hacer uso de medidas y protocolos de previsión de peligros laborales encausado a los trabajadores, así como capacitación y charlas laborales, asimismo debe ser aplicado con los empleadores. Quienes solo por tener un rango jerárquicamente alto

no pueden desconocer de tales medidas y protocolos, resguardando su correcto cumplimiento y velando por la mejor productividad de su capital humano.

Carbajal y Paredes (2019) en su tesis de pregrado titulado, *Los Factores de Riesgos Laborales de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" filial Arequipa 2017 – 2018*, presentado a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Mediante esta indagación, se presentan diversos riesgos laborales dentro de la estructura de dicha universidad, tales como físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales. Debemos tener en cuenta que estos tipos de riesgos no solo pueden afectar el ejercicio laboral de los trabajadores, sino que pueden perjudicar el bienestar de los alumnos, recordemos que la mayor cantidad de estos riesgos se encuentran expuestos por lo que cualquier contacto o descuido podría genere daños en las personas costado sanciones pecuniarias a la universidad. Es por ello, que la administración universitaria, así como la consejería estudiantil tiene la responsabilidad de aceptar medidas y políticas de prevención que funcionen dentro de establecimientos educativos.

No obstante, el centro universitario forma profesionales, no crea o innova productos o servicios, por tanto, si es que muchas empresas antes ignoraban los riesgos laborales indicando que solo afectarían a su personal mas no su productividad, la situación es completamente distinta aquí, hablamos de estudiantes, maestros, secretarios, etc. Es por ello que si persisten los riesgos dentro de las instalaciones universitarias pueden afectar la seguridad de muchas personas, truncando el plan de vida de estudiantes o maestros. No es por desconsiderar a los trabajadores, sino que debe concurrir la aplicación de dichas políticas porque hablamos de menores de edad, por tanto, su ejecución debe ser pronta y eficiente.

Garay (2020) en su tesis de doctorado titulado, *Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019*, presentado a la Universidad César Vallejo, Perú. En este trabajo de investigación nos muestra los factores de riesgo más comunes dentro de la industria de la construcción, como son: la poca capacitación a sus obreros, horas de trabajo excesivos, riesgos físicos y psicológicos, precaria infraestructura de construcción y exposición a sustancias químicas. Se deduce entonces, la poca importancia que las empresas de construcción consideran respecto a la utilización y aplicación de políticas de prevención sobre su capital humano. Por tanto, resulta necesario brindar capacitaciones sobre el correcto uso de material de protección obrera, asimismo, contrarrestar la exposición de los obreros en virtud de su horario de trabajo, debido a la alta exigencia física para esta labor. No obstante, las empresas deben tener presente que no todos los obreros pueden gozar de buena salud mental, siendo propensos a sufrir estrés, ansiedad, cansancio físico y mental; por lo que surgen resultados desfavorables en la construcción, afectando la efectividad de la empresa y la productividad de sus trabajadores.

Por último, dejando de lado el hecho de que en este rubro existe la más alta tasa de mortalidad en trabajadores, las empresas constructoras, para poder conseguir mano de obra, debe respaldar y asegurar un idóneo ambiente laboral entre los trabajadores a pesar de que las condiciones en las cuales se labora no sean óptimas, protegiendo la integridad física del trabajador, así como sus derechos fundamentales frente a cualquier incidente que concurra durante las horas de trabajo.

Lugo (2015) en su tesis de postgrado titulado, *Riesgos laborales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital: Víctor Ramos Guardia – Huaraz, Junio – diciembre 2015, Universidad Autónoma de Ica, Perú*. La investigación concluye que muchos de los enfermeros que desarrollan la gran

disciplina de la medicina ocupacional, realizan sus labores en ambientes precarios que presentan riesgos laborales exponenciales que pueden afectar su desempeño como profesionales de salud, a los pacientes o internados en el hospital. De igual importancia, los enfermeros realizan sus labores en centro hospitalario, es decir, siempre, en todo momento, se encuentran expuestos a enfermedades cancerígenas o químicas, que pueden ocasionar malestar físico o suspensión de labores, e incluso, en el peor de los casos, la muerte. Entonces, teniendo conocimiento las oficinas administrativas y jefes de áreas médicas sobre el gran sacrificio de los enfermeros para cuidar de la salud, derecho fundamental, de los pacientes, resulta incomprensible la poca solidaridad a través de medidas y políticas que procuren el bienestar laboral de enfermeros como lo hacen con los pacientes.

No obstante, desde una perspectiva económica, si bien la administración del hospital procura el bienestar de sus pacientes a través de una atención personalizada y eficaz, resulta más costoso realizar la remodelación, implementación y reparación de daños estructurales, afectando la seguridad, bienestar y salud de los enfermeros. Sin embargo, se producirán más gastos económicos por los accidentes laborales que sufran los trabajadores, que afectan colateralmente a su familia, situación que, en lo posible, genere mala fama al sector salud y desconfianza en la sociedad que solicite atención médica.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Las faltas de prevención de riesgos laborales

Accidentes laborales y enfermedades.

En el Perú, no se desarrolla eficientemente una cultura que prevenga los accidentes de trabajo, dado que, desde la publicación de la norma subjetiva referida a la SST, aún existen empleadores que desconocen los protocolos de saneamiento y

mantenimiento a sus empresas, afectando la salud integral de la fuerza laboral. La nación peruana, como integrante importante de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y forzado consecuentemente al cumplimiento del Instrumento Andino de SST (2004), debe procurar el desarrollo y establecimiento de políticas con el fin de prevenir los peligros en el trabajo dentro de los diferentes sectores laborales, en virtud del reconocimiento y amparo de los derechos de los colaboradores, y evitando en lo posible que percances de trabajo se susciten dentro y fuera del ámbito laboral.

En ese sentido, resulta necesario conocer a que denominamos riesgos laborales y como estos ocasionan o generan los accidentes laborales y los distintos padecimientos profesionales. Cabe mencionar que, teniendo pues una normativa vigente como es la ley de SST (2011), muchos empleadores deben aplicar e implementar las disposiciones de prevención, sin embargo, resulta incomprensible cómo es que siguen sucediendo accidentes de trabajo que la mayoría de las veces termina con la muerte del trabajador o con lesiones y enfermedades graves, por realizar solo sus actividades laborales y las inherentes al cumplimiento de las mismas. Situaciones que repercuten en la imagen empresarial y generan gastos administrativos, judiciales y legales para la bolsa de dinero del centro laboral y para la familia del trabajador.

Los accidentes de trabajo, según Kjellén (1993) ocurre debido a la reacción en cadena de diferentes sucesos que hicieron posible la consecución del accidente, atribuyéndose además la facultad de la persona para evitar la concurrencia. Entonces, el accidente de trabajo es previsible y, por tanto, pudo ser extinguido desde un inicio. Del mismo modo, la normativa nacional, por su marco de prevención, califica al accidente de trabajo como una circunstancia ocasional e inesperada, como consecuencia de la labor que el trabajador ejecute bajo las órdenes del empleador,

obteniendo distintos resultados como la vulneración, discapacidad, enfermedades o el fallecimiento del empleado o empleados. Ergo, se debe prestar atención a tal enunciado, “bajo la subordinación del empleador”, por lo que el trabajador no va a realizar alguna acción que no fuese pertinente a sus labores en el centro de trabajo, sino que debe ser inherente al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

No obstante, si bien Kjellén (1993), menciona que estos accidentes ocurren a causa de una reacción en cadena, debemos conocer cuáles fueron los factores que hicieron factible la consecución de los mismos, los denominados riesgos laborales. Afirma entonces, Salazar (2009) que son las circunstancias preexistentes en el centro de trabajo capaces de ocasionar daño en los trabajadores, perjudicando su salud, seguridad e, incluso, su nivel de productividad laboral. Además, señala también, la ineficiencia de los centros ambulatorios de atención médica de las empresas la causa de que el daño sufrido puede ser irreversible o letal.

De igual importancia, Cabaleiro (2010) sostiene que el riesgo laboral daña la salud integral y protección laboral de los trabajadores, haciendo posible la consecución de enfermedades, lesiones o la muerte en uno de ellos. En este sentido, todos los trabajadores se encuentran expuestos a determinados riesgos laborales, dependiendo del sector empresarial en la cual prestan sus servicios profesionales, por tanto, sufren enfermedades o incluso pierden la vida cumpliendo sus actividades laborales.

Por otro lado, muchas de las consecuencias de la presencia de contingencias laborales en los centros de trabajo, además de los infortunios de trabajo, son las enfermedades profesionales. La cual se ve reflejada por las preexistentes condiciones para laborar y la salubridad que de estas emana por la relación entre el espacio, la persona y trabajo. Siendo estas positivas o negativas, afectan colateralmente la salud

y el tranquilidad individual y colectiva de los trabajadores. Por lo tanto, resulta necesario fijar las cuestiones necesarias para ser desarrolladas dentro de los centros laborales y crear una cultura de prevención con plena posibilidad de promover medidas que prevengan situaciones físicas, biológicas, químicas o industriales que ocasionen daños en la fuerza de trabajo, en la empresa y, eminentemente, el medio ambiente.

En tal virtud, la enfermedad profesional debe responder a que existe un vínculo causal entre el estado de salud producido y las actividades laborales que el trabajador realice. Además, que por las condiciones en el campo del trabajo en las que se desenvuelve la fuerza laboral existen agentes patológicos que afecten la salud y la placidez y sosiego integral de los trabajadores. A diferencia de los accidentes de trabajo, el daño producido es coetánea a la consecución del riesgo laboral, por lo que la atribución de culpabilidad puede ser verificada fácilmente, mas no para las enfermedades profesionales.

Como señala Sierra y Nasser (2012), la causa más relevante que origina la enfermedad debe encontrarse exclusivamente dentro del centro laboral donde se desempeña el trabajador o trabajadores, lo cual incluye las actividades inherentes a su obligación de trabajo, permitiendo al juez competente la atribución de la culpa al incumplimiento de las políticas de prevención y defensa a los trabajadores, acreditándose el nexo causal.

La unidad de seguridad y salud ocupacional (2010) recalca que, una de las obligaciones esenciales del empleador, es reconocer las posibles situaciones con un alto grado de accidentabilidad, tales como condiciones que generen inseguridad o riesgos y que en el futuro faciliten o posibiliten la consecución de accidentes a los trabajadores. Así también, considerando que el empleador siendo solo una persona

no podrá realizar una inspección minuciosa de los posibles riesgos, fallas u omisiones que infrinjan las reglas básicas sobre seguridad y salubridad en el centro de trabajo, por lo que resulta necesario la adjudicación de un comité o comisión encargado de subsanar dichas irregularidades, dotado de facultades como fiscalización, supervisión y ejecución, de medidas pertinentes a la prevención de estos accidentes y afecciones laborales.

Políticas de prevención de riesgos laborales.

Ahora pues, debemos saber cuáles son las medidas y planes de las entidades estatales como las particulares deben demostrar su implementación dentro de las instalaciones laborales, de modo que no podrán ocurrir riesgos laborales. Políticas que, a pesar de ser optativas, son de obligatorio cumplimiento, por lo que, ante la ignorancia o falta de esta, pueden ocasionar sanciones pecuniarias o clausura del centro, y, en el peor de los casos, la muerte de uno de sus trabajadores. Situaciones de riesgo donde la empresa no solo se encargará de subsanar tales daños, sino también de responsabilidades extraordinarias por concepto de sepelio e indemnización familiar.

En ese sentido, conviene mencionar lo establecido por diferentes cuerpos normativos y órganos jurídicos internacionales, a los cuales nuestro país se encuentra circunscrito, por lo que resulta de obligatorio cumplimiento su adaptación a las normas vigentes. En primer lugar, la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU. 2015) aceptado e integrado por distintos países, donde se comprometen a la formación de relaciones internacionales armoniosas, para conseguir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que quieren solucionar problemas y conflictos sociales, suprimir y erradicar conflictos medio ambientales, garantizar una vida saludable y

satisfacer diversos aspectos entre los que se encuentran economía, sociedad y ambiente.

Ergo, uno de los objetivos consiste en la “Promoción del Crecimiento económico inclusivo y sustentable, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2015), donde el desarrollo económico de cada país depende del trabajo formal y de la no afectación a la integridad de los trabajadores ni la exposición a riesgos laborales trascendentes que acaben con los estándares necesarios para su vida.

No obstante, plantea el seguimiento y planificación de políticas laborales que permitan reforzar la relación laboral entre los empleados y el empleador, evitando la explotación de los trabajadores y garantizando el fácil acceso a centros de salud, públicos como privados, para lograr así una protección social eficiente hacia el trabajador. Se entiende pues, que las empresas deben cuidar por la seguridad y salubridad de sus empleados, a través de la promoción eficiente de resguardo laboral con los más vulnerables, como la reconstrucción y modificación de políticas económicas y financieras que solo beneficiaban a los líderes de la empresa, mas ahora sean aprovechados por los trabajadores.

En segundo lugar, podemos mencionar al XI Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019), que en definitiva se pronuncia sobre los diversos problemas que enfrentan los trabajadores alrededor del mundo y como los países soberanos con el suficiente poder para implementar políticas en beneficio de los empleados, no lo hacen, desconociendo por tanto, la realidad laboral de su economía y no pudiendo transformar el poco desarrollo económico que padece su nación.

En efecto, este congreso se llevó a cabo dentro del marco sociológico que establece los diversos factores que alteran el progreso de la Seguridad y Salud en el

trabajo, que muchas veces surgen debido a la poca fiscalización y normatividad que un estado debe garantizar y promover, abriendo paso a la informalidad, sobreexplotación, trabajo infantil, exposición de población vulnerable por la búsqueda de trabajos precarios, carencias que poco a poco originan un desajuste en los marcos reguladores de las relaciones laborales y las responsabilidades sociales de los países.

Es por ello, que, en virtud a los Objetivo Desarrollo Sostenible, los países participantes y los órganos internacionales del Congreso convienen medidas necesarias para el fortalecimiento de entidades que regulen y fiscalicen la realización de políticas públicas de SST, del mismo modo reconocer cuales son las irregularidades y peligros que se presentan dentro de los centros laborales, con el fin de impulsar el desarrollo de nuevas herramientas que posibiliten solucionar los nuevos problemas laborales, evitando que estas perduren en el tiempo y afecten la sostenibilidades de la económica de los países.

Por último, el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), denominado estado del trabajo íntegro en el mundo, aquel que busca la reunión internacional de diversos países para comprender y debatir los distintos desafíos laborales que suceden en el centro de trabajo perjudicando a ambos sujetos de la relación laboral, asimismo, como bien indica su nombre, encontrar la forma de brindar el trabajo decente a cualquier tipo de empleo, respetando sus derechos fundamentales y decidiendo condiciones necesarias, seguras y saludables para trabajar dignamente, así como gozar de una protección social que brinde nuestro empleador y el estado. Trabajando conjuntamente con la agenda 2030 de ONU, para afrontar todo tipo de adversidades, bajo la premisa de que sin justicia social no podrá haber paz mundial.

Este informe nos demuestra muchos de los desafíos por los que atraviesa el camino para lograr el trabajo decente en todas las personas, dentro de las cuales se encuentran las fallas en resguardar la salubridad y seguridad dentro del centro laboral. No obstante, plantea soluciones que puede ser fácilmente utilizados por los centros de trabajo como planteados por las políticas públicas de los estados para el marco normativo laboral, tales como tener herramientas que resguarden los derechos de los trabajadores y obligaciones de los dueños, contar con información pertinente que demuestre todos los riesgos laborales, así como enfermedades profesionales que puede generar en los trabajadores, y por último, proyectos para eliminar las brechas psicosociales que puedan padecer ambas partes. Y de este modo, conseguir un estado de salud laboral positivo que motive a las personas a trabajar bajo el conocimiento de que sus derechos se encontraran garantizados por las normas laborales.

La integridad de los trabajadores

Salud integral.

De acuerdo con lo instaurado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) todo aquel que pretende contratar fuerza laboral para lograr poner en pie una empresa, debe seguir diversos parámetros de salubridad enfocados en la tranquilidad corporal y psíquica de cada una de los individuos que llegan a trabajar para él. En este sentido, la salud integral actúa en virtud de la garantía y protección focalizada en la vida, integridad y autoestima de los trabajadores en cualquier sector laboral, que, para tal fin, el empleador debe establecer políticas de salubridad que prevengan enfermedades o incapacidades en el capital humano que al mismo tiempo evitan la obstaculización o el estancamiento de la productividad empresarial.

Asimismo, uno de los objetivos esenciales de la disposición de la SST, es promover un idóneo desempeño laboral de sus trabajadores mediante el reconocimiento de riesgos laborales que pueden afectar diversos aspectos de la salud de los mismos, por tanto, es una obligación de suma responsabilidad la inspección y sostenimiento del armazón del centro de trabajo interna como externamente, haciendo posible la incorporación de trabajadores que logren adaptarse a las condiciones y puesto de trabajo, para así consecuentemente conseguir el mayor provecho a sus capacidades psicológicas e intelectuales de la fuerza laboral.

Ahora pues, debemos resaltar la trascendencia de las distintas medidas y políticas de prevención que muchos de los centros laborales cualquiera sea el sector empresarial en el que se desarrollen, estas medidas actúan para amparar y resguardar los derechos sustantivos de los trabajadores y miembros del personal adscritos a la relación de subordinación del empleador. Y es pues, que su aplicación ocurre dentro de ambientes donde se espera el respeto y otorgamiento de condiciones idóneas y dignas para laborar, situaciones que generen en el trabajador bienestar emocional y físico, reconociendo que las empresas cuales poseen capital económico sostenible generan mejores condiciones de trabajo, lo que no siempre ocurre con los pequeños empresarios.

Sin embargo, dejando de lado las condiciones laborales, los trabajadores deben laborar en centro donde pueden explotar y desarrollar sus habilidades cognitivas y creativas, capaces de innovar la forma de trabajar en la empresa, modernizándola, que al mismo tiempo marque un aspecto importante en el desarrollo profesional de los trabajadores en conjunto con las nuevas modalidades de trabajo y actividad laboral moderna.

Por otra parte, según el Instituto Nacional de Salud (2010), se tienen que procurar un continuo y permanente mantenimiento de los estándares elevados de condiciones laborales dentro los diferentes sectores empresariales en los que se desarrollan los centros de trabajo, lo que permite generar ambientes agradables y seguros para los empleados, sin contravenir las normas sobre seguridad y salubridad en el trabajo. Tales estándares se podrían resumir en la prevención para eludir lesiones o accidentes laborales que incluso pueden generar la muerte, suponiendo que, cuando suceda, genera una pésima reputación sobre el centro de trabajo y una posible reducción de la fuerza de trabajo, afectando exponencialmente la productividad empresarial.

Contraviniendo los supuestos anteriores, permitirá mostrar una imagen empresarial positiva y moderna, aquella que considera al trabajador como una pieza fundamental en la productividad del centro laboral mas no como un simple accesorio del cual puede reemplazarse. Otorgándose una calidad laboral eficiente y armoniosa, reduciendo colateralmente montos pecuniarios que subsanen riesgos estructurales, así como gastos administrativos, legales o judiciales. Gracias a la implementación medidas y sistemas de protección, así como planes de seguridad para prevenir la consecución de accidentes laborales y el motivo de estos.

Derechos laborales.

La protección de los empleados y obreros dentro de su lugar de trabajo y las distintas convenciones laborales o medidas de prevención de riesgos, constituyen una de las manifestaciones más remotas de los derechos laborales, así como de la intervención estatal reguladora de las denominadas relaciones de subordinación entre empleado – trabajador como medio para el desarrollo profesional de la persona y de la población en el marco de la economía nacional. En ese sentido, debido a esa

relación de subordinación, el estado debe procurar una normativa especial para el amparo de los derechos sustantivos de los empleados, pasivos del vínculo laboral.

Sin embargo, el hecho de contar con la calidad de empleador o gerente general no exime la obligación de proteger la integridad de sus trabajadores, sino se le atribuye la carga de implementar medidas y políticas que velen por la seguridad, bienestar y salubridad en los centros laborales independientemente del sector empresarial en el que se especialice, creando pues, el derecho de los trabajadores de realizar sus actividades laborales en circunstancias dignas que ponderen su salud, seguridad y honorabilidad.

Ahora pues, el avance y mejoría de los derechos de los empleados y obreros ha sufrido muchas limitaciones debido al espacio y tiempo en la cual se aplicaba, por lo que actualmente tal compendio es resultado de muchas de las modificaciones y adaptaciones al trabajador moderno, que del fin regulador y remoto se ha convertido en un marco normativo proteccionista, dotando a las entidades públicas con la facultad de intervenir por el trabajador por cualquier deficiencia, irregularidad o riesgo que presente el centro de trabajo a la cual presta servicios profesionales.

En este sentido, somos testigos como en muchas oportunidades el legislador ha optado por la preservación y reconocer los derechos primordiales y principios constitucionales como precepto para la aplicación de la norma laboral frente a vacíos legales. De los cuales puede incurrir, y aprovechar, el empleador con el propósito de desconocer la responsabilidad del empresariado, que carga por la relación laboral suscrita entre ambas partes. Se habla pues que la norma laboral no solo sería proteccionista sino también garantista, con alcance universal.

Ergo, resulta interesante como esta “universalización” pueda pretender ampliar el campo de ampliación de las normas de derecho laboral, mejorando continuamente

las condiciones laborales en las que realizan los trabajadores y brindando normativa acorde a las nuevas exigencias de los trabajadores en concordancia con la legislación nacional.

Así, en virtud de lo señalado por Supiot (2006), conviene destacar las labores de la Organización Internacional del Trabajo con la obligación de honrar, acatar y custodiar los derechos humanos y principios generales en los centros empresariales, para la búsqueda de crear de un orden en la sociedad internacionalmente reconocido. Mediante la cual se han establecido obligaciones morales e idóneas para que la fuerza laboral pueda desempeñar la prestación de sus servicios en provecho de su realización profesional y personal, así como el desarrollo económico empresarial.

Situaciones que generan nuevos preceptos sobre la forma de actuar de los empleadores y sus correspondientes obligaciones para tutelar y amparar los derechos primordiales de los asalariados, por lo que se le atribuye una responsabilidad tanto moral como laboral frente a cualquier irregularidad o deficiencia que pueda sufrir su empresa. Así, dentro del marco proteccionista y garantista de los derechos laborales percibidos, podrá elaborar distintas medidas o instrumentos que alejen el concepto de subordinación de los trabajadores, a colaboradores que generen cambios positivos a la productividad empresarial.

Entonces, según señala Corral (2010), tras la suscripción del convenio de prestación de servicios entre el trabajador y al empleador, el modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo debe constar dentro de los preceptos de contratación establecidos por el empleador, las cuales consistirán en obligación y cumplimiento por parte de los trabajadores. En este sentido, el empleador debe ser el encargado de ofrecer las condiciones laborales indispensables e idóneas con el fin de que el trabajador lleve a cabo su trabajo, lo que genera la obligación del empleador prevenir a su fuerza laboral

sobre cualquier tipo de riesgo que se encuentre dentro de las instalaciones de trabajo, así como de capacitar y escudar íntegramente la vida, salud y protección de sus trabajadores.

De modo que, sobre el empleador recaerá la responsabilidad de subsanar e indemnizar los daños o accidentes de trabajo que susciten a causa o consecuencia de cumplir con las responsabilidades laborales de sus trabajadores y de las actividades necesarias para dicho cumplimiento, por lo que la responsabilidad del empleador podrá ser establecida judicialmente solo mediante la existencia irrefutable de un contrato de trabajo.

Marco histórico

Hasta la promulgación de nuestra carta magna, no se reconocían expresamente los derechos de los trabajadores en un cuerpo normativo sustantivo, tampoco las obligaciones de todo empleador sobre el respeto y protección de la integridad de su fuerza laboral, como el compromiso de brindar garantía y salud a los empleados como el derecho de ser indemnizado frente a riesgos laborales producidos por los infortunios de trabajo.

En rigor, la Constitución política peruana (1993), de acuerdo con el artículo 22, resguarda toda situación laboral donde preexistan los preceptos de una obligación y una facultad de quien busca trabajar y quien otorga trabajo, buscando siempre el bienestar físico e integral de los trabajadores, así como garantizar el medio de realización de la persona a través del trabajo. Del mismo modo, debemos recordar que, en el siguiente artículo, el Estado es el principal protector y garante de condiciones de trabajo dignas como saludables para con los trabajadores, prestando especial énfasis en que toda acción laboral es para el provecho del progreso social y económico de la población. Por lo que resulta moral, y legalmente, prohibido

establecer políticas que limiten los derechos de los trabajadores, así como posiciones o ambientes que rebajen o ignoren la dignidad del empleado.

Posteriormente, la promulgación del Reglamento de la ley N° 26790, de Modernización de la seguridad social en salud (1997), la cual implementa la actuación de los servicios de salud mediante los organismos que dan atención en salud, en beneficio de los trabajadores y a su derecho de libre elección para poder portar un seguro contra accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Del mismo modo, reconoce los derechos esenciales del bienestar personal como la dignidad del trabajador a laborar en condiciones de equidad, solidaridad e integración en cumplimiento con las distintas normas socio laborales.

Luego la ley general de inspección del trabajo (2006), regula el sistema de control y vigilancia de las labores, dotándola de facultades que le permiten actuar sobre los distintos centros laborales y la correcta ejecución de las normas y políticas de previsión de peligros laborales, así como la SST. Asimismo, a través de sus diligencias de supervisión e inspección puede orientar o asesorar oficiosamente o a pedido del centro de trabajo sobre las normas socio laborales vigentes y que políticas de prevención deben ser ejecutadas dentro del ambiente de trabajo en el que desarrollen sus actividades.

Por último, la LSST (2011), establece las distintas obligaciones y derechos que deben acatar y fomentar tanto los trabajadores como los empleadores. A través de actividades de cooperación, coordinación, gestión integral y el amparo de la vida, seguridad y la salud integral de toda la fuerza de trabajo que hace funcionar el centro laboral. No obstante, esta ley busca su aplicación dentro del marco prevencionista y garantista de la Política Nacional de SST, con la finalidad de prevenir la consecución de los distintos infortunios laborales, así como extinguir las contingencias de trabajo

presentes en el ámbito laboral que pueden generar daños y perjuicios en el personal de trabajo, que incluso pueden ocasionar la muerte de uno o varios de ellos.

Cabe mencionar, que nuestro Código Penal (1991), sobre la libertad de trabajo, modificado por la primera disposición complementaria del decreto de urgencia N° 044 - 2019 (2019), prevé en el artículo 168 – A, la responsabilidad punible correspondiente a la vulneración y desconocimiento de las condiciones básicas necesarias para la estabilidad y salud laboral.

Es pues, una de las tantas disposiciones que el legislador ha pretendido disponer frente a los casos donde se vulnere la integridad de los trabajadores y la ignorancia de los empleadores que no garantizar un trabajo decente para sus empleados, con el propósito de dar protección a los distintos derechos primordiales que se resguardan en la carta magna como son la tutela a la vida y la salud corporal y emocional del capital humano de muchos centros laborales.

Marco jurídico

En nuestro país, no encontramos una norma exclusiva para los riesgos laborales, sin embargo, podemos encontrar esta figura en distintos cuerpos normativos que a continuación explicaré.

La LSST (2011), reformada por la ley N° 30222 (2014), aquella que establece principios garantistas de la probidad, decencia corporal y emocional de los distintos trabajadores que se encuentren suscritos o no a cualquier tipo de contrato laboral. De los cuales debemos hacer mención al principio de prevención, corresponde el deber y quehacer que tiene el propietario de resguardar y proteger, a través de medidas o políticas, la vida y la tranquilidad de los trabajadores que se encuentran realizando funciones laborales dentro o fuere del centro de trabajo. Correspondiendo pues al empleador las acciones administrativas, legales y judiciales consecuentes al

acaecimiento del accidente, por lo que debe ser consciente de la formalidad y cumplimiento efectivo de las medidas de implementación indispensables para eludir la exposición de los trabajadores a las amenazas y consecuentes accidentes de trabajo.

El principio de información y capacitación, que también concierne al empleador, en el sentido de mantenerse en constante contacto con el capital humano de la compañía con la intención de comunicar y hacer de su conocimiento preventivamente las actividades laborales que deberán desarrollar para su desarrollo profesional, como mencionar los aspectos más riesgosos o probables de generar daño a los trabajadores y colateralmente a la familia de estos. Asignando las facultades necesarias para que los trabajadores soliciten requerir la inspección de los riesgos preminentes como los empleadores ordenar la paralización inmediata de las actividades laborales.

Por último, el principio de responsabilidad, el cual debe ser aplicado solo sobre el empleador quien se hará cargo de subsanar los gastos pecuniarios, legales y/o administrativos sobrevinientes al accidente de trabajo o afecciones profesionales, cuando el trabajador se encontraba realizando actividades laborales o como consecuencia de su cumplimiento originaron el accidente.

Sin embargo, dentro de este vínculo entre el trabajador y el empleador, no solo el primero de ellos garantizara la prevención de los segundos, sino que en conjunto deben velar por proteger la integridad del personal laboral. Es así como esta normativa dispone de ciertas obligaciones para los trabajadores, tales como, la participación activa dentro de las comisiones o comités sobre seguridad y salud frente a cualquier acto de coerción o abusos adversos que realice el empleador debido a faltas o negligencia de los compañeros de trabajo.

Del mismo modo, deben obligatoriamente intervenir en los programas de capacitación e identificación de riesgos y amenazas en el lugar de trabajo, para que así puedan formular recomendaciones, evaluar medidas de protección necesarias y solicitar el permanente seguimiento a la solución de estos peligros, con la finalidad de que estos riesgos no afecten la integridad física y psicológica, ni la seguridad y salud del capital humano de la compañía, que de lo contrario, perjudican la productividad de la empresa.

En rigor, debemos recordar que la implementación de esta norma preventiva se realiza en conjunto con la obligación de los empleadores de prevenir estos accidentes, así como con la facultad de fiscalizar y controlar dicho cumplimiento por parte de las entidades estatales supervisoras competentes, pero no menos importante de los trabajadores y sus organizaciones con suficiente autonomía institucional para poder representarlos. Quienes buscan fomentar el otorgamiento de seguros de trabajo de riesgos para los distintos sectores laborales y fortalecer la presencia de esta normativa en todos los centros de trabajo en el ámbito nacional, a través de la promoción de una cultura que prevenga las contingencias laborales.

Por otro lado, en el Código Penal (1991), dentro de un marco prevencionista, podemos mencionar al art. 168 – A, el cual concierne al empleador cuando no cumple la normativa establecida sobre la SST, básicamente por ignorancia o desconocimiento sobre la existencia de riesgos en la infraestructura laboral y los posibles accidentes de trabajo que puede ocasionar, así como, en el peor de los casos, afecta o perjudica el bienestar personal y la integridad corporal de los trabajadores ocasionándole heridas graves o incluso la muerte de uno de ellos o terceros, el juzgador podrá imponer responsabilidad penal concerniente a la norma penal. Ahora pues, procederé a

explicar la relación de este tipo delictivo con las distintas actividades administrativas y legales que muchas empresas realizan.

Para tal fin, se debe primero analizar la conformación de este tipo punible. Es sabido pues, que la ciencia antropológica estudia cualquier tipo de actividad humana y como ésta afecta colateralmente al desarrollo de una sociedad o a la conservación del medio ambiente, sin embargo, la sociedad actual considera dichas acciones como normales por lo que las consecuencias que genera se dan por sentado y permitidos, es decir, riesgos permitidos.

No obstante, el cumplir la norma legal referida a la SST no dispensa la consecución de fallas o irregularidades laborales que pueden subsistir dentro de los centros de trabajo, creando pues riesgos “permitidos” ya que muchos trabajadores dentro de la comunidad laboral consideran dichas fallas como peligros normales o tolerables, suprimiendo la facultad de acción que tienen para subsanarlos.

Ahora bien, las distintas obligaciones atribuidas por la LSST (2011), que en su mayoría comprende la ejecución de políticas de prevención y erradicación de los peligros o irregularidades que afecten la productividad y el desarrollo en las labores de los trabajadores, constituyen el cimiento del bien jurídico protegido por la atribución de la sanción punitiva del art. 168 – A, por lo que supone la infracción u omisión del cumplimiento de dichas obligaciones, como anteriormente hemos mencionado todo empleador debe aplicar los preceptos sobre SST, de lo contrario, generaría un riesgo prohibido en materia de imputación objetiva del tipo penal.

Por otro lado, esto no siempre va a darnos a entender que la transgresión de los preceptos aludidos a la protección y salud laboral, consecuentemente generan la comisión del hecho delictivo ni la producción de un accidente de trabajo, ya que, si bien la comisión de un delito significa la infracción de una norma, no toda infracción

deviene en un tipo penal, sino en una sanción administrativa o pecuniaria. Esto pues, no es lo mismo juzgar la omisión de capacitación de trabajadores que se laboran en el rubro de la construcción con la omisión de organizar una comisión de prevención de trances y contingencias mucho antes de la ejecución de las actividades laborales.

Más aun, cuando en efecto existe el riesgo no permitido, pero no llega a concretarse el daño grave o la muerte en los trabajadores, solo se necesitará la actuación oportuna de los organismos supervisores, a excepción de la transgresión de ataque contra los criterios de SST, pudiendo incoarse delitos de homicidio o lesiones.

Se debe analizar la estructura de este delito, en primer lugar, la inaplicación de normas de prevención de riesgos, para la cual el juez deberá tener en consideración que esta ley sobre la SST es una regla de aspecto general mas no especifica, ya que el establecimiento de dichas medidas dependerá del tipo de sector laboral en la cual se opere, lo que genera dentro de cada una de ellas un riesgo no permitido objeto de la infracción delictiva.

La ausencia en implementar las medidas de prevención pertinentes, si bien hace lucir a este tipo penal como un delito de omisión, su naturaleza jurídica, ya que no solo con el desconocimiento del deber de implementar medidas preventivas de riesgos laborales se consuma el delito, sino que también con la adopción de estas, de forma que resulten lesivas a los trabajadores, ya sea por negligencia, imprudencia o impericia del empleador. Al fin y al cabo, no importara la forma en la que se ejecutan, sino si consigue quebrantar y alterar la seguridad y salud de la fuerza de trabajo

Que exista un riesgo que afecte el desarrollo laboral de los trabajadores, del mismo modo, este tipo penal requiere para su infracción la existencia del riesgo que cree peligro en los trabajadores y en la salud y seguridad de los mismos. En la que,

si consecuentemente se produce la muerte del trabajador o la imposibilidad de realizar actividades laborales, la imputación del hecho delictivo se realizara de manera agravada.

Es importante recordar que la imputación penal solo procederá cuando no haya implementado las medidas de prevención y genere el riesgo prohibido en la comunidad laboral, de lo contrario, si en el caso llegue a ocasionarse por imprudencia del trabajador, no se configurar delito, sino infracción a una de las normas generales por la ley de las cuales solo incurrirá sanciones pecuniarias o administrativas.

Este delito solo podrá ser atribuido a la persona responsable de poner en inminente riesgo la vida, integridad y bienestar somático y emocional de los empleados tras haber desconocido la existencia de un riesgo laboral que afecte el desarrollo laboral del centro de trabajo, así como ignorar la importancia de las medidas de prevención pertinentes.

En este sentido, solo puede ser imputado por dolo, ya que conscientemente ha realizado una conducta creadora del riesgo no permitido, es decir, el autor con conocimiento del resultado de su acción, u omisión, solo puede lograr la consecución del tipo a título doloso. Del mismo modo, comprende la especial atención a la jerarquía laboral es la cual se desempeña el autor, como el sujeto al cual debe ser informado o encargado de la inspección y efectividad de las medidas de prevención.

No cabe duda, que este delito fue dispuesto por el legislador con la única finalidad de reforzar la actuación de los órganos de supervisión y fiscalización para el cumplimiento de la ley N° 29783, como para reducir la carga procesal de muchos juzgados penales, atribuyendo solamente responsabilidades penales solo a quienes pongan en peligro derechos y garantías como la vida, la plenitud somática y la salud de los asalariados. Y que en la actualidad somos testigos de cómo los empleadores

hacen todo lo contrario, desestabilizando la norma preventiva de derechos laborales, y de la poca infracción del delito presentado en el articulado 168 – A del Código Penal, sintetizando solo a sanciones administrativas y como mucho económicas.

Por último, el Plan Nacional de SST 2017 – 2021 (2017), realizado por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), tiene como principal propósito fomentar la educación precaución de amenazas en el trabajo en virtud a los principios de gestión integral, responsabilidad, de participación y dialogo social, y de atención integral de la salud, haciendo un llamado a los trabajadores de diversos centros laborales a poner en conocimiento del consejo las distintas deficiencias laborales que altos índices de ocasionar accidentes de trabajo, afecciones profesionales y otros deterioros que sufrirían durante la realización de sus ocupaciones laborales, así como a las inherentes al cumplimiento de las mismas.

Dicho plan se promulga en respuesta al número elevado de accidentes laborales generadas aun después de la publicación de la Ley marco de previsión de inseguridades, por esta razón, se pide a la población laboral, como a las personas que se encuentran buscando trabajo, como aquellos que cesaron sus actividades laborales, alzar la voz y poner de manifiesto cómo es o fue laborar para el centro de trabajo en la cual prestación sus servicios profesionales. Básicamente, es así como esta política planea conocer y, posteriormente, tomar medidas pertinentes de inspección laboral, en virtud de la ayuda y defensa de los diferentes derechos en el trabajo de toda persona que pretende mejorar su calidad de vida. Del mismo modo, inspeccionar la efectividad de las distintas entidades prestadoras de salud. Es de conocimiento público que todo centro laboral debe adjudicarse a las actividades de salubridad brindadas por entidades vinculadas al sistema de salud pública o privada, por lo que el Consejo supervisara si en efecto cumplen sus actividades dentro del

centro laboral, así como si en realidad cubren las prestaciones y apoyo de salud a los trabajadores independientemente de la jerarquía organizacional en la que se encuentre.

Análisis jurisprudencial de la falta de prevención de riesgos laborales.

Si bien en nuestro ordenamiento jurídico no encontramos una norma expresa sobre los riesgos laborales, podemos observar cómo en distintos cuerpos jurídicos se han establecido distintas medidas y consecuencias punitivas para quienes no prevén tales circunstancias como determinantes o perjudicables al capital humano de los centros de trabajo. Es por ello, que tanto nuestra carta magna, el código penal y a través de una ley marco de SST se brindan garantías hacia los trabajadores, que al mismo tiempo los empleadores deben promover y practicar es el trabajo sin distinción alguna. En tal sentido, a continuación, analizare 3 jurisprudencias vinculantes sobre cómo, a pesar de existir una normativa vigente y proteccionista de garantías constitucionales de los trabajadores, algunos sectores de nuestra sociedad no respetan ni velan por la práctica de dichos preceptos.

Casación Laboral N° 11947 - 2015, Piura (2015).

Este recurso de casación fue interpuesto por las compañías denunciadas, Río Blanco Copper S. A. y V-SUR S. A. C., contra el veredicto que declaró fundada la demanda de doña Yeniffer Mendoza referente desembolso de indemnización por menoscabos y perjuicios. En primer lugar, la sala declara procedente pronunciarse sobre las causales denunciadas como son la no aplicación del articulado 1972° del código civil (1984), la apreciación errada de los artículos 24° y 25° de la ley N° 27626 (2002) , la consideración desacertada del literal a) del inciso 2.2) del artículo 2o del decreto supremo N° 003-98-SA (1998), y el incorrecto uso del artículo 1321° del código del ciudadano.

Por ello, entendiendo que el marco normativo impuesto por las normas mencionadas consiste en la especial obligación del empleador a cumplir las políticas preventivas de riesgos laborales, así como a resguardar la protección, salud y seguridad de los trabajadores, de manera contraria, corresponde la imposición de indemnizar los estropicios y deterioros provocados por el descuido del centro laboral sobre los empleados.

En segundo lugar, sobre los fundamentos facticos del presente caso, quien interpuso la demanda de pago de indemnización por deterioros y daños, actúa en calidad de cónyuge de uno de los trabajadores pertenecientes a la empresa V-SUR S. A. C., que, mediante un contrato laboral como guardia de seguridad de Rio Blanco Copper S. A., por el incumplimiento de disposiciones y normas laborales generaron la muerte de Joel Severino, producido por un ataque armado realizado al campamento minero donde prestaba servicios de vigilancia. Sosteniendo que, como la empresa a la cual se encontraba circunscrito por contrato laboral, correspondía garantizar seguridad y prevenir accidentes por las actividades que realicen, puesto que de lo contrario la empresa se debe encargar de indemnizar y reconocer el incumplimiento contractual del trabajador.

Es así como, tras los distintos actos de investigación, la empresa minera Rio Blanco Copper S. A., ya tenía el conocimiento sobre las distintas incursiones criminales de más de 100 personas por los campamentos mineros que provocaban daños a las instalaciones de las mineras, asimismo, el Comité de Seguridad de la compañía solo designo a 3 vigilantes para la custodia de las instalaciones, situación que ocasiono pues la muerte de todos ellos.

Permitiendo concluir que los trabajadores de seguridad se encontraban dentro de una relación laboral valida y eminente, brindando servicios de seguridad y

protección a los trabajadores de la minera en conjunto con el Comité de Seguridad. Por tanto, existía un nexo causal entre el empleador y el trabajador, entendiéndose pues que la obligación de indemnizar los daños no solo consiste en el supuesto de que el trabajador estuviese cumpliendo con la labor pactada sino a los distintos supuestos que el empleado inherentemente a la obligación laboral pueda realizar.

La sala suprema analizando los medios probativos determinó que el siniestró de trabajo, la muerte del señor Severiano, fue ocasionado dentro la empresa minera en función a sus labores como guardia de seguridad, por ello, ambas recurrentes deben responder solidariamente por los daños y perjuicios generados, careciendo de sustento el argumento de inexistencia por nexo causal atribuido por un hecho de terceros, cuando en realidad el causante se encontraba prestando servicios de vigilancia en la empresa Rio Blanco Copper S. A., quien en efecto, se encontraba obligado a no exponerlo a condiciones insalubres ni de riesgos ocupacionales.

Análisis y opinión del caso crítico.

En virtud de los hechos expuestos en el presente caso, podemos ser testigos de dos acontecimientos imprescindibles para que se configuren los trances de trabajo y cómo surge el pago por indemnización de daños y perjuicios para quien fue agraviado. Primero, el suceso inesperado que sea consecuencia de las prácticas laborales o casos fortuitos, y segundo, la falta de cuidado o gestión que la empresa carece ya que no posee medidas ni políticas efectivas de protección a la probidad ni a la salud somática o emocional del trabajador, mientras la realización de sus ocupaciones laborales. Asimismo, se debe tener en cuenta que no solo concierne a las actividades dentro de la empresa sino a todos los actos pertinentes a cumplir con sus obligaciones laborales, sin olvidar el nexo laboral por contratación, el cual exige

al empleado no solo realizar sus labores de la empresa sino las que emanan de la obligación del trabajo asignado.

Casación Laboral N° 1225 - 2015, Lima (2016).

Este recurso de casación (2016) fue presentado por la compañía Constructores Interamericanos S. A. C. contra la resolución que falló como no fundada la demanda en parte sobre el pago de compensación de deterioros y menoscabo en el rubro de daño emergente, y fundada en el rubro de lucro cesante y daño moral, seguido por Simón Bartolo Taipe. En primer lugar, por antecedentes podemos colegir que la empresa Constructores Interamericanos S. A. C. ha sido emplazada por demanda interpuesta por Simón Bartolo Taipe, quien pretende el pago del monto de 242 mil soles por concepto de reparación por daños y perjuicios, entendiéndose que dicho monto abarca el daño emergente por 5 mil soles, lucro cesante por 157 000 soles, y daño moral por 80 mil soles, sobrevinientes al accidente sufrido en el año 2010, más el reembolso de intereses y costos.

En este sentido, el recurrente, sobreviniendo a las resoluciones de dos instancias anteriores, pretende desestimar dichos fallos, en virtud a la infracción a los artículos 1314°, 1321°, 1331° del Código Civil; al art. 29° del texto único ordenado del ordenamiento nacional de responsabilidad civil y seguros preceptivos por accidentes de tránsito (2002); el artículo 1° del decreto supremo N° 003-98-SA sobre normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo (1998); al artículo 139° de la carta magna (1993); artículo 7° de la ley orgánica del PJ (1993); artículo 1° del título preliminar del Código Procesal Civil (1993); y art. III del título previo del precepto N°29497, novísima norma legal procesal del trabajo (2010).

Tras el análisis exhaustivo de cada una de la normativa señalada, la sala suprema declara no fundado este recurso de casación por los siguientes motivos. Se acreditó en autos que la recurrente no presentó prueba alguna que demuestre efectivamente el desempeño de sus deberes contractuales, tales como brindar uniforme e implementos de seguridad; siendo obligación del recurrente dicha obligación. No ha garantizado la diligencia ordinaria en la empresa la fijación de medidas de protección para la vida y salud de los empleados; tratándose del daño moral, la cuantía fijada por las instancias anteriores resulta válida ya que se basa del criterio de equidad, del mismo modo sucede con el lucro cesante, utilizándose referencias como la remuneración mínima vital, pensión de invalidez y los plazos permitidos para percibir el pago de indemnización.

Sobre la norma referida del libro de accidentes de tránsito, su aplicación es indebidamente congruente, no se puede considerar un accidente de tránsito como una accidente de trabajo, sirviendo solo como referencia para la fijación de la cuantía de indemnización; si bien la recurrente impuso una pensión de incapacidad según el seguro complementario de trabajo de riesgo por la suma de 900 soles, este monto resulta insuficiente toda vez que este seguro tiene una naturaleza distinta e independiente a la responsabilidad civil ordinaria asumida por el no cumplimiento de sus responsabilidades contractuales.

Por otro lado, la única manera de aplicar el derecho al debido proceso es mediante la no valoración debido a los medios probatorios ofrecidos, sin embargo, la recurrente insuficientemente ha cumplido con presentar pruebas idóneas, por lo que se colige en la inobservancia de sus compromisos laborales en el ámbito de la garantía de trabajo-seguridad de sus trabajadores.

Análisis y opinión del caso crítico.

En conclusión, la sala suprema consideró que no se ha cometido infracción de ninguna de las normas señaladas por la recurrente, por lo que declaró infundado este recurso de casación. No obstante, es menester mencionar, como una de las primordiales responsabilidades de todo empleador consiste en el cumplimiento de las atribuciones establecidas por la normativa referidas a prever los riesgos laborales.

Podemos ser testigos de cómo una mínima falla en la infraestructura del centro de trabajo genera daños irreversibles en los trabajadores, que en primera afecta la imagen de la empresa sobre su capital humano, y, segundo, la cura resulta ser peor que la enfermedad, convirtiéndose en deudor de muchas cuentas pecuniarias en beneficio del trabajador agraviado, y frente a los órganos jurisdiccionales que fiscalizan la actuación de sus responsabilidades en cuestiones de SST. De aquí, la importancia del uso de todas las medidas indispensables para proteger y dar bienestar físico y psicológico a los empleados.

Casación Laboral N° 3591-2016 Del Santa (2017).

Este recurso de casación (2017) que interpuso Miriam Ibañez en contra de la resolución que corrobora declarar infundada la petición, en el proceso ordinario de trabajo que se siguió en oposición a las empresas Corporación Pesquera Inca S. A. C. y Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, referido al pago de pensión de supervivencia por la cantidad de 71 582. 44 soles más réditos lícitos, costas y costos. Siendo proclamada apropiado por causal de no aplicación del literal k) del artículo 2° del decreto supremo N° 009-97-SA (1997) y numeral 2.1, literal a) del artículo 2° del decreto supremo N° 003-98-SA (1998).

En primer lugar, el ad quo declara infunda la demanda referente al pago de pensión de sobrevivencia, debido a que según el Protocolo de Autopsia y el certificado de fallecimiento acreditan la expiración de Víctor Sandoval por infarto de miocardio

agudo, mientras laboraba en la Embarcación Pesquera de la emplazada, calificando solo como accidente común y sin acceder a la cobertura del seguro complementario de labores riesgosas. En otras palabras, dicho infarto no se puede entender como un hecho sobreviniente a las labores del trabajo encomendado, no se ocasionó a causa de un accidente de trabajo. No obstante, el ad quem, confirmó dicha sentencia, ya que no se han encontrado pruebas de que la defunción haya ocurrido por accidente de trabajo, al mismo tiempo que el certificado de autopsia como la partida de defunción no han sido cuestionadas.

Posteriormente, sobre la inaplicación de las normas incoadas, no se ha tenido en consideración que el causante en su hoja de vida no ha padecido problemas cardiacos hasta la edad de cuarenta y cuatro años, edad que tenía el día del accidente. No obstante, la codemandada Mapfre niega realizar el pago de sobrevivencia ya que sostenía que el causante falleció por causas no artificiales, infarto, y no por un accidente laboral o enfermedad profesional, sin embargo, este se encontraba realizando sus actividades laborales, ejecutando sus deberes, compromisos y ordenes impuestas por su empleador, por lo que el empleador a ha tenido que perseguir los fines preventivos de la imposición de medidas que garanticen y protejan la vida, integridad corporal y emocional, y el bienestar de los trabajadores, obligación que no fue efectivizada. En síntesis, el empleador debe hacerse cargo de los gastos económicos y legales que hayan sido generados por el accidente laboral.

Asimismo, esta sala suprema considera que la codemandada no logro demostrar el cumplimiento de su obligación como garante de derechos laborales ni de proporcionar medidas o instrumentos necesarios que permitan la protección, la SST, comprobándose, entonces, solo que el fallecimiento del señor Víctor Sandoval se produjo a efecto de un accidente de trabajo, toda vez que se encontraba realizando

sus deberes laborales. Es por ello, que a los codemandados les corresponde otorgar la pensión de sobrevivencia, declarándose pues fundada la demanda interpuesta por Miriam Ibáñez.

Análisis y opinión del caso crítico.

Este caso es un claro ejemplo de la actitud de muchas de las empresas frente a los accidentes de trabajo que sufren muchos de los empleados. Sin embargo, debemos mencionar que esta situación se configura como aquel hecho sobreviniente al empleado suscrito en una aseguradora que a través de la realización de las obligaciones laborales que el empleador le ha atribuido por contrato de trabajo, se produzcan dentro del centro laboral como fuera de la misma, así como fuera del horario de trabajo. Coligiéndose que el fallecimiento del señor Víctor Sandoval sucedió dentro de sus actividades laborales y que la empresa no cumplió con brindar los implementos indispensables para la seguridad y salubridad de los trabajadores, procediendo el pago de pensión de sobrevivencia.

Análisis en la legislación comparada.

a) Colombia.

En primer lugar, este país posee distintas disposiciones reguladoras sobre la SST, mediante la implementación de medidas proteccionistas como garantes de los derechos de los trabajadores. Se puede mencionar a la Ley N° 1610 (Congreso de Colombia, 2013) a través de la cual disponen Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social dentro de los distintos sectores empresariales, atribuyéndoles funciones específicas para la prevención, conciliación, coacción y el mejoramiento de la normatividad laboral en beneficio del respeto y amparo de los derechos sustantivos de los empleados.

Además, comprometiéndose a brindar un acceso más factible y directo hacia el capital humano que es víctima de muchas de las injusticias que negligente o dolosamente genera el empleador. Del mismo modo, estos Inspectores podrán actuar de forma conjunta con los efectivos policiales mediante comunicación constante con los trabajadores y el control de sus actividades laborales dentro del centro de trabajo, dotados con la facultad de imponer sanciones e incluso la paralización o prohibición inmediata de las obligaciones laborales que perjudican la integridad de los trabajadores.

No obstante, el ejecutivo colombiano ha gestionado el proyecto de Plan de SST 2020 (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2020), con la finalidad de actuar como referencial de los Ministerios como establecer las obligaciones respecto a la seguridad y salud que las entidades del estado deben promover. Asimismo, tiene como principal objetivo garantizar la transparencia institucional sobre los procesos de mejoramiento de los distintos sistemas de gestión de trabajo, en armonía con las buenas prácticas medio ambientales y la prevención de riesgos capaces de generar accidentes o enfermedades laborales.

Por ello, planear constituir un Programa de Medicina Preventiva en beneficio de la población laboral colombiana, el cual analizara la tasa de enfermedades actualmente padecidas durante el desarrollo laboral de los trabajadores y consecuentemente brindara tamizajes preventivos con especial atención a Entidades Promotoras de Salud, que en conjunto desarrollaran charlas y capacitaciones de socialización y trabajo seguro para los trabajadores y empleadores.

b) Chile.

Así como en Colombia y en nuestro país, Chile también posee un cuerpo normativo dirigido a la prevención de accidentes laborales. Tal como la ley N° 20545

(Poder Ejecutivo de la República de Chile, 2011), teniendo como objetivo principal incorporar un seguro social contra los peligros potenciales de generar infortunios de trabajo y afecciones y dolencias profesionales, a todos los trabajadores que se encuentran desarrollando actividades laborales dentro de cualquier sector empresarial. Del mismo modo, gozaran de dicha protección los estudiantes de nivel superior como técnica frente a los accidentes ocasionados dentro de su lugar de trabajo o practicas preprofesionales.

Por otro lado, esta ley dota de facultades supervisoras y fiscalizadoras al Servicio Nacional de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, para que en su actuación conjunta puedan realizar la gestión de la base de datos del efectivo cumplimiento de las empresas que presten seguros médicos a sus trabajadores, prestaciones pecuniarias, judiciales y legales en consecuencia al acaecimiento de accidentes laborales como el registro de las distintas enfermedades profesionales que puede sufrir la fuerza laboral de los centros de trabajo.

No obstante, el manual de prevención de riesgos (Poder Ejecutivo de la República de Chile, 2005), realizado por la Departamento de Prevención de riesgos en coordinación con la Dirección General de Obras Públicas, establecen las bases para realizar las normativas pertinentes sobre seguridad en el trabajo, cualquiera sea el ámbito empresarial en la cual se desarrolle. En rigor, este Manual pone un especial énfasis en la responsabilidad de los funcionarios o empleadores en velar por el amparo de los derechos de los trabajadores, como incoar a los mismos un mayor reconocimiento e implementación a las distintas medidas de prevención como a las políticas de seguridad y salud que procuren condiciones permanentes de un ambiente laboral idóneo a sus correspondientes centros de trabajo. En este sentido, uno de los temas accesorios que va a dotar este manual, consistirá en el otorgamiento y la

puesta en disposición de los distintos organismos de salud en el trabajo, herramientas o instrumentos que faciliten la extinción de riesgos laborales, así como la consecución de accidentes laborales, enfermedades profesionales o efectos dañinos en la salud e integridad de los empleados y obreros. Por último, establecer criterios y pautas de participación continua dentro de los procesos de inspección y supervisión al centro de trabajo, para cumplir de manera efectiva la norma legal sobre SST y fomentar el equilibrio físico, emocional y social de los trabajadores con las labores que deben cumplir.

c) Argentina.

De igual manera, este país también regula y organiza una cultura de previsión en los centros laborales, con la finalidad de respetar y cumplir con las disposiciones generales de la OMS sobre los derechos de los trabajadores para con sus empleadores. Así, mediante la SST (2014) que, en labor conjunta con la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Educación, tienen como principio general la construcción del trabajo decente en los distintos equipos de trabajo en un futuro cercano, a través de la constante participación de los diversos sectores empresariales para la creación de una cultura de trabajo y la producción de un desarrollo sostenible en armonía con los derechos laborales que todo trabajador posee. En ese sentido, reconocer la incidencia de los estudiantes y docentes de escuelas profesionales y/o técnicas es una de las principales características de esta publicación, ya que el propósito principal es la aplicación y la enseñanza para los estudiantes y docentes, para que, mediante el aprendizaje, la población en búsqueda de un puesto laboral como los empleadores tengan el conocimiento suficiente de las condiciones laborales que se deben procurar en todos los sectores empresariales y sus respectivos centro de trabajo. Por último, brindar los aspectos primordiales de

una labor decente como propósito de progreso sustentable de la productividad empresarial como el total reconocimiento y consideración de los derechos básicos del ser humano.

De igual forma, la ley N° 24.557 (Congreso de la Nación de la República Argentina, 1995) sobre los Riesgos del Trabajo y por la ley N° 27348 (Congreso de la Nación de la República Argentina, 2017) como reglamento complementario, plantea en primer lugar disminuir la gran cantidad de accidentes durante el cumplimiento de las actividades de trabajo, también busca implementar medidas de previsión de los riesgos laborales a través de la sostenibilidad de proyectos y políticas sobre la promoción de una cultura de precaución de accidentes de trabajo y amparo y amparo de la salud integral y los derechos de los trabajadores, factible de desarrollarse dentro de las condiciones laborales pertinentes. Asimismo, establece como obligación primordial de los empleadores, el control, inspección y monitoreo de los estados de salud del capital humano de su empresa, a la par de la realización de un archivo estratégico sobre las distintas dificultades que los trabajadores experimentan, así como los chequeos médicos que se practican. Los empleadores cargan con la responsabilidad de identificar y detectar los agentes de riesgos exponencialmente dañosos como los de menor repercusión, extinguiéndolos y promoviendo una seguridad laboral eficiente a sus trabajadores.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Accidente

Comprendida como todo golpe o lesión sufrida en el cuerpo humano, como resultado de un hecho imprevisto e inesperado, originado por una fuerza externa, es decir, una tercera persona, negligentemente o de manera violenta, que afecta solo a

una persona o a varias cuando se trate de un accidente en masa, fuera del control de su voluntad para poder prevenirlo (Ministerio de Salud, 1997).

Accidente de trabajo

Todo daño sucedido dentro del ambiente de trabajo. Para su configuración, debe haber ocurrido un suceso inesperado e irreversible, anormal, como resultado del cumplimiento de las actividades del trabajador, así como las actividades de la obligación laboral. Causando daños en la productividad del trabajador, así como disfunciones corporales permanentes o temporales (Cabanellas, 2001).

Actos inseguros

Se le conoce a la acción o inadvertencia de un trabajador que surge un peligro en contra de la seguridad y la de sus colegas (Nueva Iso, 2020).

Anular dispositivos de seguridad

Es perjudicial que los instrumentos que se instalan para que no surja peligro para el trabajador (Palacio, 2015).

Capacitación

Actividad hecha en la entidad, respecto a sus insuficiencias, que desea mejorar la condición, discernimiento, destrezas o conductas del trabajador (Frigo, 2022).

Charla preventiva

Implementación de un programa de instrucción preventiva con respecto a los aspectos de SST (Medisalud, 2022).

Condición insegura

Resulta ser el estado o situación de algo o alguien que no da la protección (es peligroso) que puede producir una situación de peligro o daño que puede generar accidente, dolencia o afección (Manual MSD, 2022).

Cultura de prevención

Acervo de comportamiento y actitudes positivas que deben ser implementadas y propagadas dentro de todo el personal laboral y administrativa de los centros de trabajo, que busca emprender acciones de prevención pertinentes a los distintos hechos inesperados como son los accidentes de trabajo, enfermedades o riesgos en virtud al fomento de la salud y seguridad como compromisos superiores y de obligatorio cumplimiento para el progreso y avance de las actividades laborales en avenencia con la consideración de los derechos esenciales de los trabajadores y las condiciones laborales necesarias y pertinentes que no perjudiquen el medio ambiente (Sura, 2018).

Derecho a la salud

Estado de bienestar somático, psicológico y general, que no incluye necesariamente a la falta de afectos o malestares (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Derecho a la vida

Toda persona posee el privilegio a la vida, autonomía y de que su ser sea protegido (Declaración Universal de Derechos Humanos , 1948).

Derecho al trabajador en un ambiente seguro

Aquel trabajador que origina e incorpora tanto la administración de la seguridad como salud en la labor de la gestión general, de acuerdo a la LSST (2011).

Enfermedad profesional

La cual fue ocasionada como consecuencia de las actividades laborales del trabajador en un determinado ambiente laboral. Generando un estado patológico grave o superficial, posible de generar la muerte del trabajador o trabajadores, así como su incapacidad física (Ministerio de Salud, 1997).

Entidades prestadoras de salud

Son las instituciones del área pública o privada que trabajan en colaboración con el Instituto Peruano de Seguridad Social a fin de prestar y realizar labores y actividades con el fin de fomentar la salud integral y seguridad de la población (Ministerio de Salud, 1997).

Falta de limpieza en el trabajo

La disciplina y el aseo busca impedir que se produzcan accidentes por golpes como resultado de un ambiente sucio (Remón, 2011).

Falta de orden

La ausencia de orden es perjudicial para el ámbito laboral en varios aspectos (Diccionario Jurídico, 2016).

Falta de protecciones

Con respecto a los impactos del empleo se resalta la falta de protección laboral (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Falta de resguardos en máquinas

Los resguardos son instrumentos de un artefacto o de un mecanismo de resguardo, que se usan para efectuar protección mediante una barrera material; si carece de esta resulta perjudicial si el trabajador la utiliza (Diccionario Jurídico, 2016).

Falta de señalización en zonas peligrosas

Busca aumentar el peligro que deniega al trabajador de la fundamental información con respecto al riesgo y la forma de impedirlo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2022).

Informativos de riesgo

Resulta ser proporcional a la capacidad de resistencia y a la susceptibilidad de un sistema expuesto a un peligro (Diccionario Jurídico, 2016).

Manejo correcto de equipos de trabajo

Al adquirir un equipo de trabajo completamente seguro permite un grado de protección al trabajador para la manipulación de los equipos de trabajo (Safety y Work, 2021).

Normativa socio laboral

Conjunto de leyes, medidas o políticas en virtud de la protección de los derechos esenciales de los trabajadores, así como a la promoción de relaciones entre trabajador y empleador, o empleador a empleador, con la finalidad de generar una fuerza laboral más competente y determinante en el sector empresarial en la cual se desarrollen. En cumplimiento con el principio de garantizar el progreso económico y social de las organizaciones parte junto con la productividad efectiva de los trabajadores (Wolters Kluwer, 2010).

Obligaciones del empleador

Generalmente, el empleador se encuentra en la obligación de efectuar un resguardo de la salud y seguridad de todos sus empleados (Occupational Risk Prevention, ORP Fundación Internacional, 2020).

Principio de protección

Concerniente a todo derecho que poseen los trabajadores para el amparo y defensa de su salud integral, realizado por parte de los empleadores y su obligación de garantizar las condiciones laborales necesarias para lograr el resguardo de su vida, integridad física y psicológica, y su salud, ininterrumpidamente. Así como la creación de ambientes de trabajo ideal para las actividades de los trabajadores, subsanar deficiencias o fallas que afecten el bienestar o perjudiquen la integridad del personal laboral (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 [LSST], 2011).

Principio de responsabilidad

Consiste en aquella norma moralmente positiva, donde el empleador es el principal responsable de atender y solventar los distintos gastos económicos, administrativos, legales y/o judiciales, consecuentes al acaecimiento de un accidente laboral o enfermedades profesionales que pueda padecer la fuerza laboral o el trabajador bajo el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, así como la realización de las actividades inherentes a tal cumplimiento, de acuerdo a la LSST (2011).

Riesgo laboral

Se entiende como todo daño o lesión sucedido dentro del ambiente de trabajo. Para su configuración, debe haber ocurrido un suceso inesperado e irreversible, anormal, como resultado del cumplimiento de las actividades laborales del trabajador, así como las actividades inherentes a la obligación laboral. Causando pues daños que perjudiquen en la productividad del trabajador como disfunciones corporales permanentes o temporales (Cabanellas, 2001).

Realizar trabajos sin estar cualificado

Para obtener un trabajo no estando cualificado se debe de evadir completamente el anuncio y contactarse de manera directa con el departamento de recursos humanos (Ramos, 2016).

Señalización

Estas señales resultan ser elementos esenciales puesto que ayudan a prevenir todo tipo de accidentes (Bavaresco, 2017).

Trabajo

Hace referencia toda actividad que la persona realiza mediante la paralización de maquinarias, herramientas, instrumentos o el intelecto, permanentemente o temporal, ejecutada en virtud de una relación de prestación de servicios con otra persona, y con la finalidad de conseguir una retribución económica o moral, bajo la condición de suscribirse o no un contrato de trabajo (Real Academia Española, 2019).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo fue de carácter básico, buscó establecer el efecto de los riesgos en el centro laboral en la integridad de los trabajadores.

La estrategia fue no experimental debido a que no alteró ninguna variable estudiando el fenómeno, sin alterar la realidad problemática.

3.2. Población y muestra

Estuvo constituida por 40 participantes los cuales son las unidades de análisis; la muestra es censal porque se tuvo acceso a los 40 trabajadores.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Los componentes de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica.

El componente normativo de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Segunda hipótesis específica.

El componente logístico de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

3.4. Variables - Operacionalización

Variable independiente

Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Variable dependiente

La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima Centro.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
La falta de prevención de riesgos laborales	Accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Maquinarias. • Leves (Lesiones, contusiones). • Graves (Muertes). • Incidentes. • Alergias. • Cáncer por exposición a ambientadores.
	Políticas de prevención de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de prevención. • Obligaciones y responsabilidad del empleador. • Participan los trabajadores en la información. • Seguridad y aseo en el centro laboral. • Acceso a la seguridad y salud.
La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras	Salud integral	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento • Evaluación • Vigilancia • Planificación • Asistencia
	Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la identificar riesgos. • Participación en los programas de capacitación. • Protección contra los actos de animosidad.

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

Se empleó la deducción debido a que se plantea la teoría que va a sustentar la hipótesis de investigación.

Técnicas

- Análisis documental.
- Encuesta a funcionarios servidores públicos y padres de familia.
- Entrevista a funcionarios de alto rango del sector salud.

Instrumentos

- Guía de Análisis documental.
- Cuestionario escala Likert.

3.6. Procesamiento de los datos

Los datos se procesaron descriptiva y luego inferencialmente. Para la inferencia, primero, se usó el coeficiente de correlación rho de Spearman para calcular la asociación entre las variables y las respectivas dimensiones. Para la conjetura principal se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel con el fin de determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Para realizar los cálculos estadísticos, se usó el programa SPSS -24 (George y Mallery, 2003), los cuales que serán objeto de análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de indagación documental, en función del tipo de variable, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach ya que las variables son categóricas ordinales. En ese sentido, se aplicó una prueba piloto a 20 participantes que tenían características semejantes a la población de estudio.

Tabla 2

Cantidad de casos para la prueba piloto

	N	%
Válido	20	100,00
Excluido ^a	0	0,00
Total	20	100,00

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

El coeficiente alfa de Cronbach presenta determinados rangos que permiten establecer si un instrumento sea fiable o no. La tabla 3 muestra estos rangos.

Tabla 3

Rangos del Coeficiente Alfa de Cronbach

Magnitud	Valores
Excelente	> 0,9
Bueno	> 0,8
Aceptable	> 0,7
Cuestionable	> 0,6
Pobre	> 0,5
No aceptable	< 0,5

Nota. Adaptado de George y Mallery (2003).

Variable Prevención de los Riesgos Laborales

Se construyó un instrumento con el propósito de medir la variable prevención de los riesgos laborales estructurada con 10 reactivos, cinco de los cuales

corresponden a los accidentes laborales y cinco a políticas de prevención de riesgos laborales. El resultado obtenido es:

Tabla 4

Fiabilidad de la variable prevención de los riesgos laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	10

El resultado conseguido, fue de 0,878 indica que la fiabilidad del instrumento es buena.

Variable Integridad de los Trabajadores

Se construyó un instrumento para medir la variable integridad de los trabajadores, estructurada con 10 reactivos, cinco de los cuales corresponden a la salud integral de los trabajadores y cinco a derechos laborales. El resultado al aplicar el estadístico fue de:

Tabla 5

Fiabilidad de la variable integridad de los trabajadores

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,713	10

El resultado calculado, fue de 0,713 indica que la fiabilidad del instrumento es aceptable.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Datos demográficos

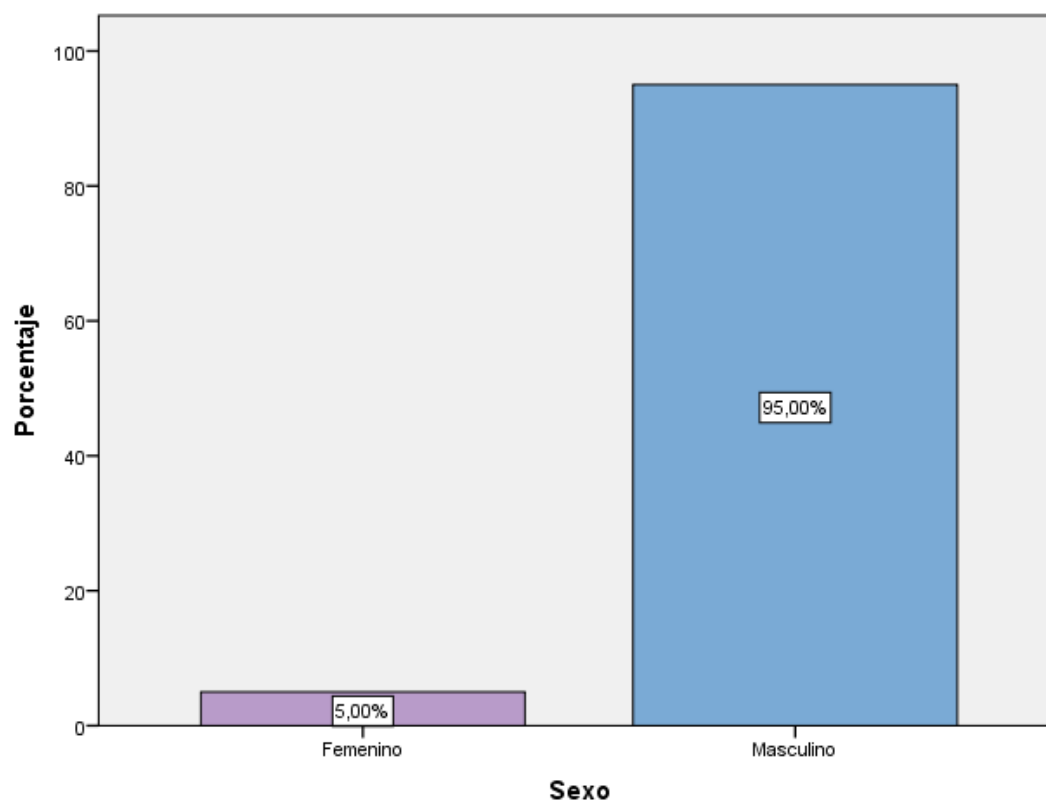
Tabla 6

Sexo de los encuestados

	F	%
Femenino	2	5,00
Masculino	38	95,00
Total	40	100,00

Figura 1

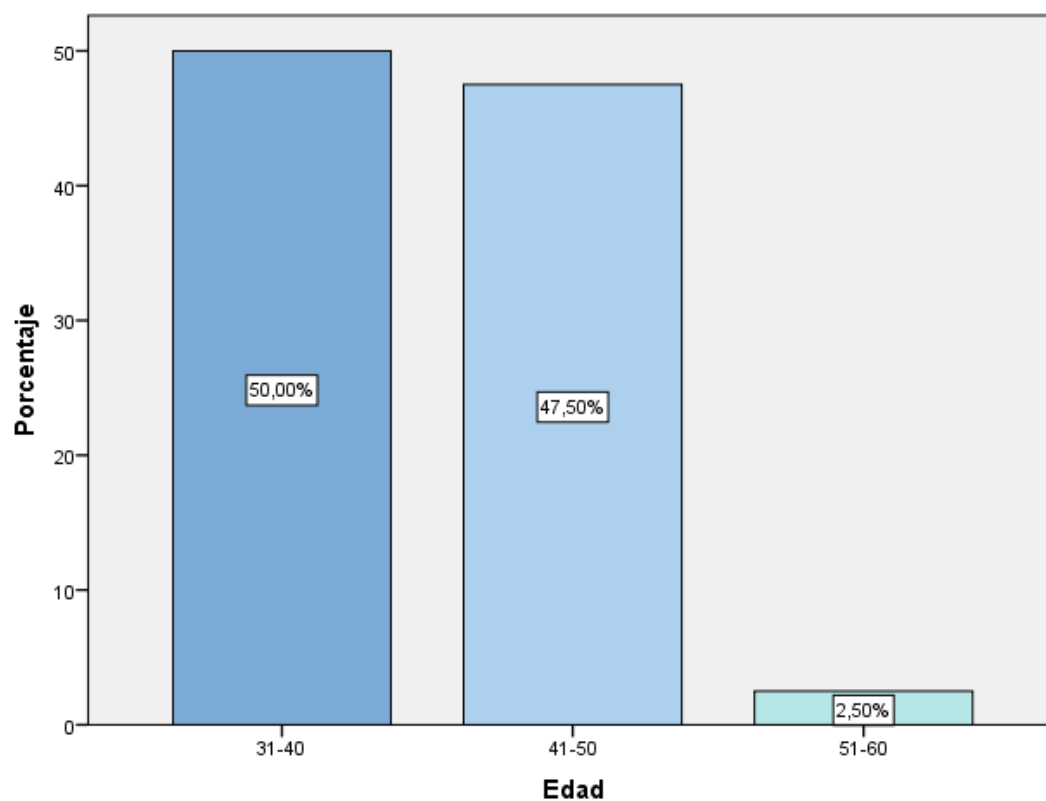
Porcentaje del sexo de los encuestados



Interpretación: de un total de 40 encuestados, 2 (5,0 %) son de sexo femenino; y 38 (95,0 %) son de sexo masculino.

Tabla 7*Edad de los encuestados*

	F	%
31-40	20	50,00
41-50	19	47,50
51-60	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 2*Porcentaje de edades de los encuestados*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 20 (50,0 %) tienen edades entre 31 a 40 años; 19 (47,5 %) están entre los 41 a 50 años; y 1 (2,5 %) su edad está entre los 51 a 60 años.

Resultados descriptivos variables y dimensiones

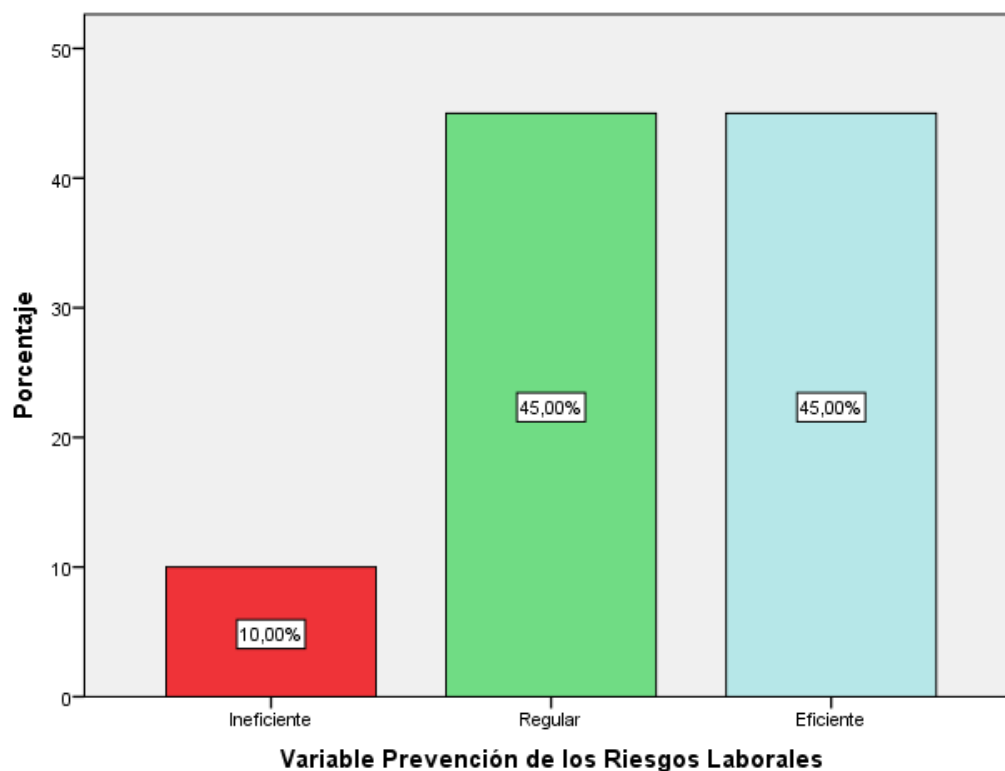
Tabla 8

Variable prevención de riesgos laborales

	F	%
Ineficiente	4	10,00
Regular	18	45,00
Eficiente	18	45,00
Total	40	100,00

Figura 3

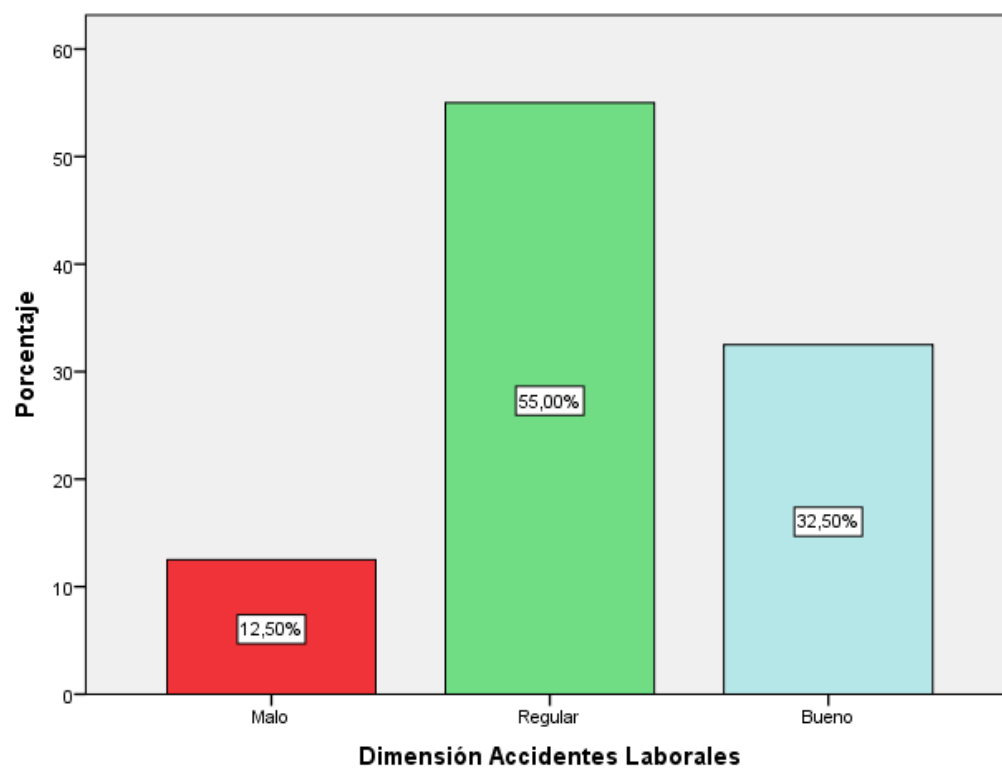
Porcentaje variable prevención de riesgos laborales



Interpretación: de un total de 40 encuestados, 4 (10,0 %) indican que la prevención de riesgos laborales es ineficiente; 18 (45,0 %) señalan que es regular; y 18 (45,0 %) contestaron que es bueno.

Tabla 9*Dimensión accidentes laborales*

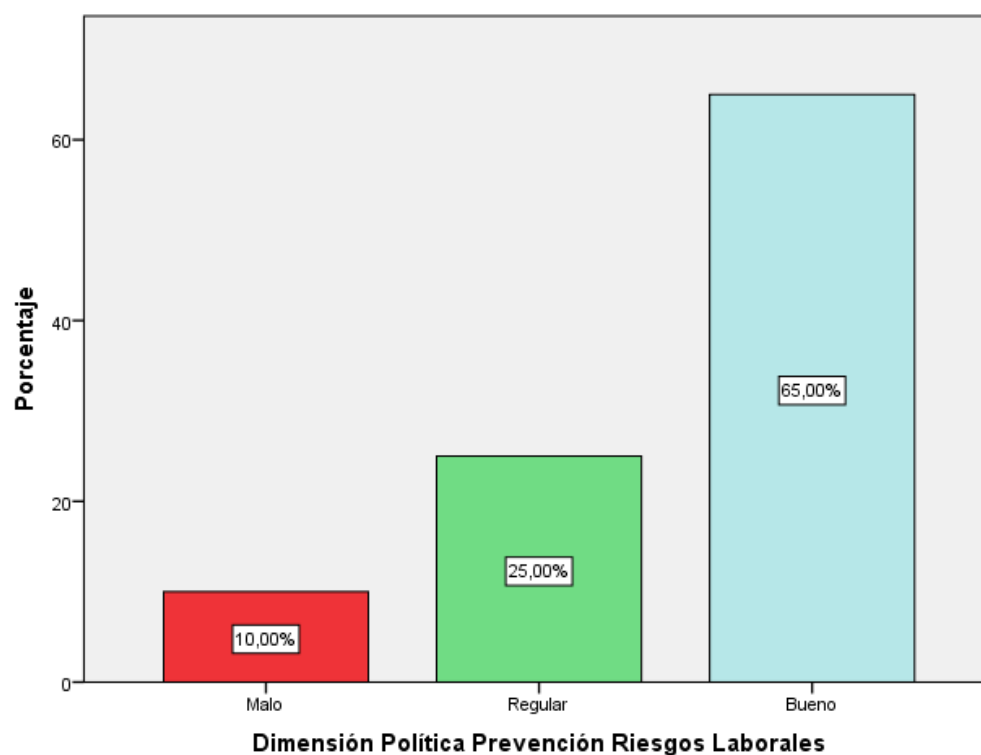
	F	%
Malo	5	12,50
Regular	22	55,00
Bueno	13	32,50
Total	40	100,00

Figura 4*Porcentaje dimensión accidentes laborales*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 5 (12,5 %) indican que la prevención de los accidentes laborales es mala; 22 (55,0 %) señalan que es regular; y 13 (32,5 %) contestaron que es buena.

Tabla 10*Dimensión política de prevención de riesgos laborales*

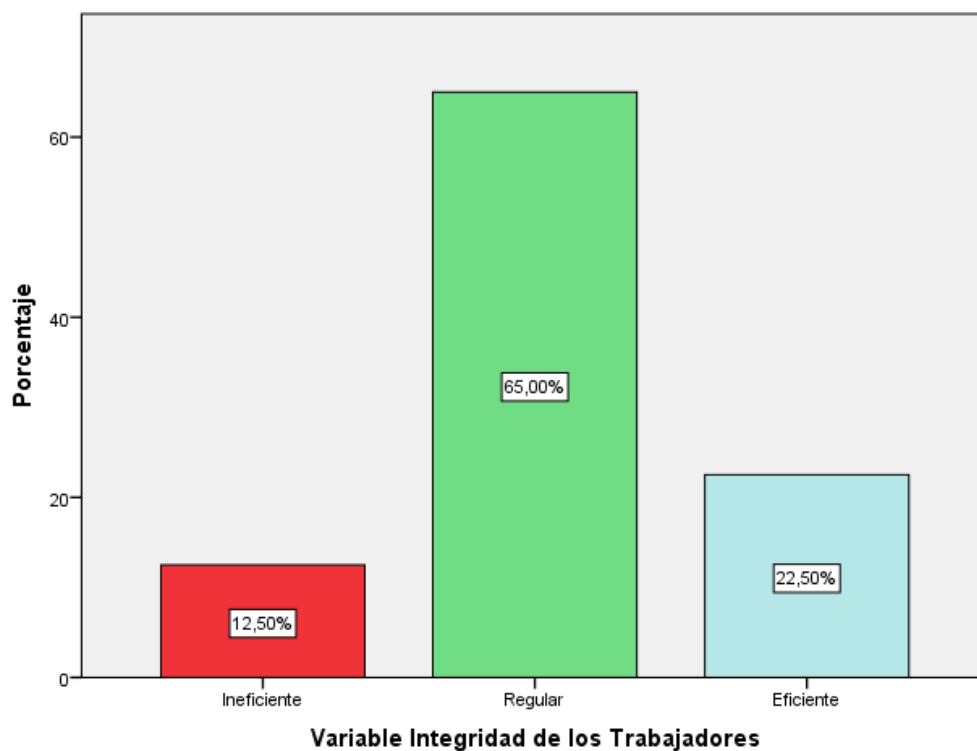
	F	%
Malo	4	10,00
Regular	10	25,00
Bueno	26	65,00
Total	40	100,00

Figura 5*Porcentaje dimensión política de prevención de riesgos laborales*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 4 (10,0 %) señalan que la política de prevención de riesgos laborales es mala; 10 (25,0 %) señalan que es regular; y 26 (65,0 %) contestaron que es buena.

Tabla 11*Variable integridad de los trabajadores*

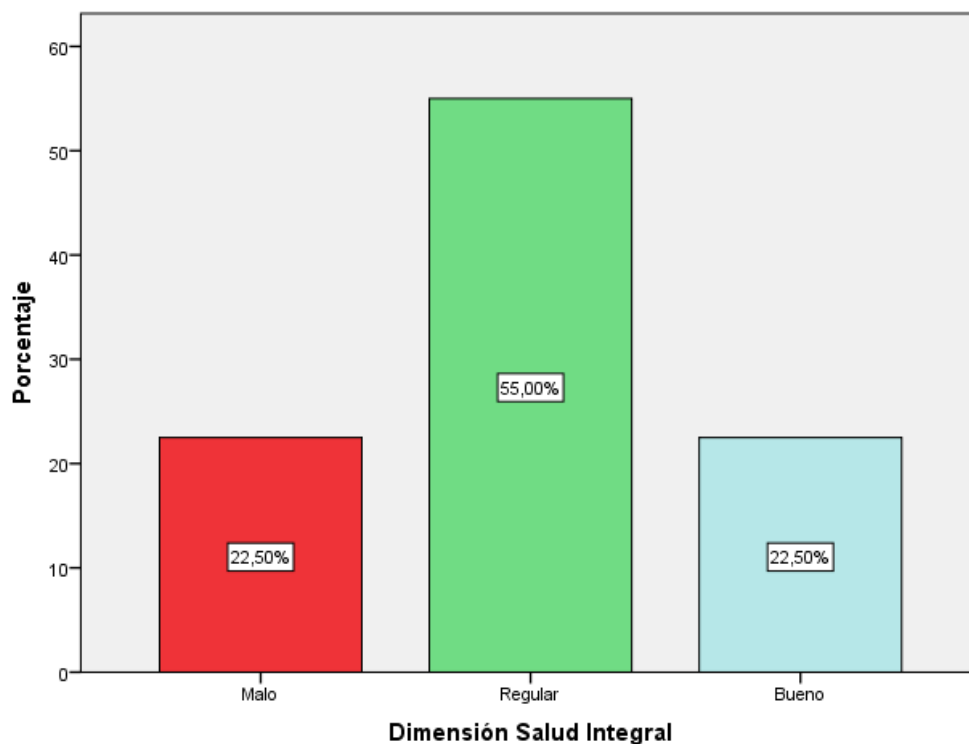
	F	%
Ineficiente	5	12,50
Regular	26	65,00
Eficiente	9	22,50
Total	40	100,00

Figura 6*Porcentaje variable integridad de los trabajadores*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 5 (12,5 %) indican que la variable integridad de los trabajadores es ineficiente; 26 (65,0 %) señalan que es regular; y 9 (22,5 %) contestaron que es buena.

Tabla 12*Dimensión salud integral*

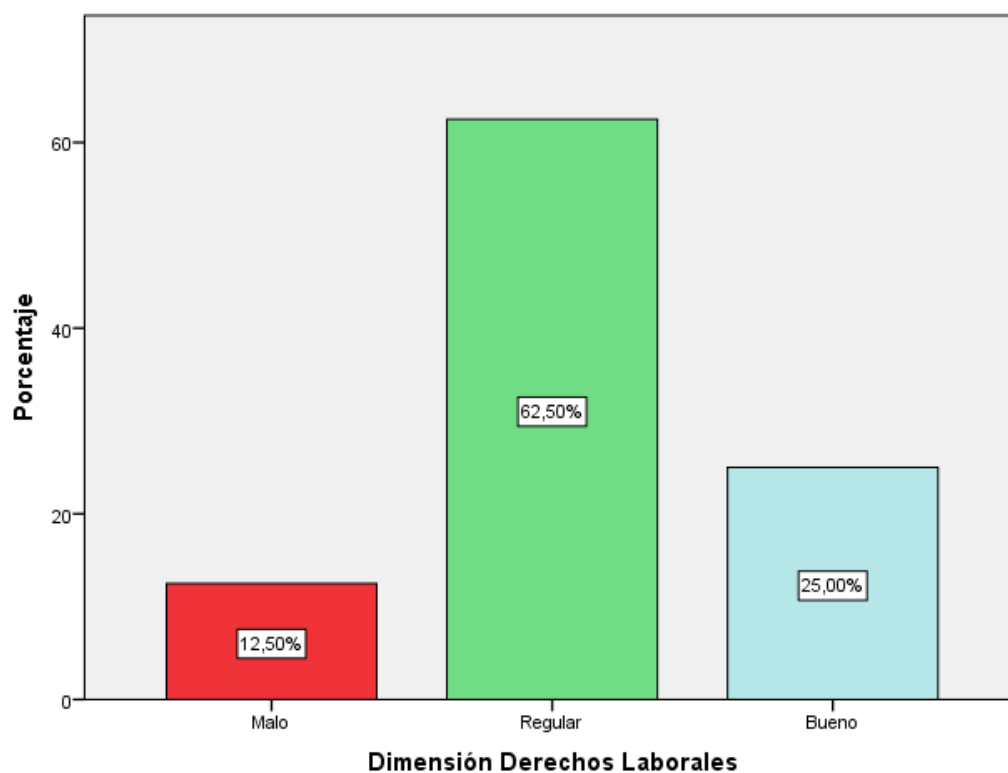
	F	%
Malo	9	22,50
Regular	22	55,00
Bueno	9	22,50
Total	40	100,00

Figura 7*Porcentaje dimensión salud integral*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 9 (22,5 %) indican que la dimensión salud integral es mala; 22 (55,0 %) señalan que es regular; y 9 (22,5 %) contestaron que es buena.

Tabla 13*Dimensión derechos laborales*

	F	%
Malo	5	12,50
Regular	25	62,50
Bueno	10	25,00
Total	40	100,00

Figura 8*Porcentaje dimensión derechos laborales*

Interpretación: de un total de 40 encuestados, 5 (12,5 %) indican que el respeto por la dimensión derechos laborales es mala; 25 (62,5 %) señalan que es regular; y 10 (25,0 %) contestaron que es buena.

4.3. Contrastación de hipótesis

Para contrastar la conjetura principal, primero se debe establecer si existe o no relación entre las variables; como ambas son variables categóricas ordinales, no tienen distribución de Gauss por lo que se hará uso de la estadística no paramétrica, aplicando la correlación rho de Spearman, teniendo en cuenta sus correspondientes rangos.

Tabla 14

Rangos del coeficiente de correlación rho de Spearman

Relación	Rango
Correlación perfecta (+)	+ 0,91 a + 1,00
Correlación muy fuerte (+)	+ 0,76 a + 0,90
Correlación considerable (+)	+ 0,51 a + 0,75
Correlación media (+)	+ 0,11 a + 0,50
Correlación débil (+)	+ 0,01 a + 0,10
Correlación no existe	0,00
Correlación débil (-)	- 0,11 a - 0,50
Correlación media (-)	- 0,51 a - 0,75
Correlación considerable (-)	- 0,76 a - 0,90
Correlación muy fuerte (-)	- 0,91 a - 1,00

Nota. Los valores permiten determinar si existe fuerza en la relación de las variables categóricas ordinales (Hernández et al., 2014).

Hipótesis general

Se debe tener en consideración que el nivel de confianza que se empleó fue del 95 % y el nivel de significancia fue del 5 %, lo que equivale a 0,95 y 0,05 respectivamente. El nivel de significancia es $\alpha = 0,05$.

H₀: Los componentes de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos no influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la

empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Prueba de coeficiente de correlación rho de Spearman.

Para la determinación de los efectos negativos de la prevención de los riesgos laborales sobre la integridad de los trabajadores, con un grado de confianza del 95 % y una magnitud de significancia del 5 % (0,05), primero se establece la correlación entre las dos variables, aplicando la prueba de correlación rho de Spearman, de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 15

Correlación de la hipótesis general

			Variable Prevención Riesgos Laborales	Variable Integridad Trabajadores
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	1,000	0,729**
	Prevención	Sig. (bilateral)	.	0,000
	Laborales	N	40	40
	Variable	Coeficiente de correlación	0,729**	1,000
	Integridad	Sig. (bilateral)	0,000	.
	Trabajadores	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados conseguidos, donde el valor de probabilidad es 0,000 menor a 0,05; que el coeficiente de correlación es igual a $0,729/2 = 0,3645$ porque es a una sola cola, expresan que existe vínculo entre las dos variables, siendo directa y de una fuerza media.

Prueba de independencia condicional.

Entonces, se utilizó la prueba de independencia condicional, cuyo resultado es:

Tabla 16*Prueba de Independencia Condicional Hipótesis General*

	χ^2	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	7,587	1	0,006

Nota. El estadístico de Mantel-Haenszel se distribuye siempre de manera asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

El resultado indica que, la prevención riesgos laborales afecta la integridad de los trabajadores, debido a que el valor de probabilidad es 0,006 que es menor al nivel de significancia de 0,05 aceptándose la conjetura del investigador.

Hipótesis específicas**Primera hipótesis específica.**

H_0 : El componente normativo de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos no influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Correlación para la primera hipótesis específica.

Con los mismos niveles de confianza, y de significancia, se calculó la asociación entre las dos dimensiones, empleando el mismo coeficiente.

Tabla 17*Correlación de la hipótesis específica 1*

			Normativa de los Accidentes Laborales	Salud Integral
Rho de Spearman	Normativa de los Accidentes Laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	0,745** 0,000 40
	Salud Integral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,745** 0,000 40	1,000 . 40

El resultado obtenido, donde el p-valor es igual a 0,000 menor a 0,05; que el coeficiente de correlación es igual a $0,745/2 = 0,372$ porque es a una sola cola, expresan que existe relación entre ambas variables, siendo directa y de una fuerza media. Como es un estudio de influencia, se aplicó la prueba de independencia condicional.

Prueba de independencia condicional.

Entonces, se puede emplear la prueba de independencia condicional o prueba de Mantel-Haenszel, cuyo resultado es:

Tabla 18

Prueba de Independencia Condicional o Prueba Mantel-Haenszel

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	4,692	1	0,030

Nota. El estadístico de Mantel-Haenszel se distribuye siempre de manera asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

El resultado calculado indica que la dimensión de la normativa de los accidentes laborales de la variable prevención de riesgos laborales afecta a la dimensión salud integral de la variable integridad de los trabajadores ya que se obtuvo un p-valor igual a 0,030 que es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador.

Segunda hipótesis específica.

H₀: El componente logístico de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos no influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Correlación para la segunda hipótesis específica.

Con los mismos niveles de confianza, y significancia, se establece el nexo entre ambas dimensiones, aplicando la misma prueba de coeficiente, tal como se lee en la siguiente tabla.

Tabla 19

Correlación de la hipótesis específica 2

		Componente Logístico Política de Prevención		Derechos Laborales
Rho de Spearman	Componentes Logístico	Coeficiente de correlación	1,000	0,647**
	Política de Prevención	Sig. (bilateral) N	. 40	0,000 40
	Derechos Laborales	Coeficiente de correlación	0,647**	1,000
		Sig. (bilateral) N	0,000 40	. 40

Los resultados obtenidos, donde el p-valor es igual a 0,000 menor a 0,05; que el coeficiente de correlación es igual a $0,647/2 = 0,323$ porque es a una sola cola, expresan que existe relación entre ambas variables, siendo directa y de una fuerza media.

Prueba de independencia condicional.

Para establecer la influencia de la dimensión componentes logísticos de la política de prevención sobre la dimensión derechos laborales de la variable integridad de los trabajadores se empleó la prueba de Mantel-Haenszel.

Tabla 20

Prueba de Independencia Condicional Hipótesis Específica 2

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	1,470	1	0,225

Nota: El estadístico de Mantel-Haenszel se distribuye siempre de manera asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

Los resultados logrados indican que la dimensión de la logística de política de prevención de la variable prevención de riesgos laborales no afecta a la dimensión derechos laborales de la variable integridad de los trabajadores ya que se obtuvo un p-valor igual a 0,225 que es mayor al nivel de significancia de 0,05 por lo que se admite la conjetura nula y rechazando la del investigador.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Discusión de la hipótesis principal

En el estudio que se desarrolló se señaló que la falta de prevención de riesgos laborales incide negativamente en la integridad de los trabajadores, en la empresa constructora Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021, el mismo que se respalda con los resultados obtenidos en las pruebas de correlación de rho de Spearman que calculó un valor de probabilidad de 0,000 con una fuerza de correlación igual a 36,45 % por ser de una sola cola; asimismo la influencia de la variable independiente sobre la dependiente se respalda en la prueba de independencia condicional cuyo valor de probabilidad es igual a 0,006 que es menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis del investigador.

Los resultados guardan armonía con lo sostenido por Lévano (2017), quien señala que muchos de los trabajadores agrícolas se encuentran expuestos a diversos riesgos laborales, como biológicos, químicos, físicos, y psicosociales. Riesgos que, si bien son tolerables por los empleados, afectan y perjudican sus derechos laborales, encontrándose subordinados y bajo el control de una empresa que no garantiza la seguridad laboral del trabajador. Estos aspectos son muy pocos considerados por las compañías, al extremo que no consideran si quiera bonificaciones a sus empleados, olvidando que ellos forman parte del capital humano. Del mismo modo, afectan su forma de trabajo, alterando o descuidando los procesos de los bienes o servicios, disminuyendo la productividad empresarial como su rentabilidad. Finalmente sostiene que, No obstante, en busca de la mejora y eliminación de estos riesgos, la empresa debe hacer uso de medidas y protocolos de prevención de riesgos laborales dirigido a los trabajadores, así como capacitación y charlas laborales, asimismo debe ser aplicado con los empleadores. Quienes solo por tener un rango jerárquicamente alto

no pueden desconocer de tales medidas y protocolos, resguardando su correcto cumplimiento y velando por la mejor productividad de su capital humano (p. 66).

Discusión de la primera hipótesis específica

En el presente estudio se señaló que la falta a las normas de prevención de accidentes laborales influye negativamente en salud integral referida a la integridad de los trabajadores, en la empresa constructora Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021, el mismo que ha tenido un resultado favorable en el coeficiente de la rho de Spearman obtener un p-valor de 0,000 y una fuerza de relación igual a 37,20 % para la hipótesis específica 1; de igual forma la dimensión normas de prevención de los accidentes laborales influyen sobre la dimensión salud integral, respaldada por el resultado estadístico de la prueba de Mantel-Haenszel cuyo valor de probabilidad es 0,030.

Los resultados guardan relación con lo sostenido por Carbajal y Paredes (2019), quienes señalan que generalmente se presentan diversos riesgos laborales dentro de la estructura de dicha Universidad, tales como físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales. Debemos tener en cuenta que estos tipos de riesgos no solo pueden afectar el desempeño laboral de los trabajadores, sino que pueden perjudicar el bienestar de los alumnos, recordemos que muchos de estos riesgos se hallan expuestos por lo que cualquier contacto o descuido podría genere daños en las personas costado sanciones pecuniarias a la Universidad. Es por ello, que la administración universitaria, así como la consejería estudiantil tiene el compromiso de admitir medidas y políticas de prevención que funcionen dentro de establecimientos educativos. Finalmente señala que el centro universitario forma profesionales, no crea o innova productos o servicios, por tanto, si es que muchas empresas antes ignoraban los riesgos laborales indicando que solo afectarían a su personal mas no su

productividad, la situación es completamente distinta aquí, hablamos de estudiantes, maestros, secretarios, etc. Es por ello que si persisten los riesgos dentro de las instalaciones universitarias pueden afectar la seguridad de muchas personas, truncando el plan de vida de estudiantes o maestros. No es por desconsiderar a los trabajadores, sino que debe concurrir la aplicación de dichas políticas porque hablamos de menores de edad, por tanto, su ejecución debe ser pronta y eficiente.

Discusión de la segunda hipótesis específica

En la presente investigación se señaló que la falta de logística en las políticas de prevención de riesgos laborales influye negativamente en los derechos laborales de la integridad de los trabajadores, en la empresa constructora Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021. Los resultados de la correlación Rho de Spearman indican que existe relación entre las dimensiones ya que su p-valor es igual a 0,000 y la fuerza de correlación es igual a 32,30 %; sin embargo, la prueba de independencia condicional da un p-valor de 0,225 que es mayor al nivel de significancia que es igual a 0,05.

Solo los resultados de la relación guardan asociación con lo señalado por Garay (2020), quien señala que los factores de riesgo más comunes dentro de la industria de la construcción, como son: la poca capacitación a sus obreros, horas de trabajo excesivos, riesgos físicos y psicológicos, precaria infraestructura de construcción y exposición a sustancias químicas. Se deduce entonces, la poca importancia que las empresas de construcción consideran respecto a la utilización y aplicación de políticas de prevención sobre su capital humano. Por tanto, resulta necesario brindar capacitaciones sobre el correcto uso de material de protección obrera, asimismo, contrarrestar la exposición de los obreros en virtud de su horario de trabajo, debido a la alta exigencia física para esta labor. No obstante, las empresas

deben tener presente que no todos los obreros pueden gozar de buena salud mental, siendo propensos a sufrir estrés, ansiedad, cansancio físico y mental; por lo que surgen resultados desfavorables en la construcción, afectando la efectividad de la empresa y la productividad de sus trabajadores. Por último, dejando de lado el hecho de que en este rubro existe la más alta tasa de mortalidad en trabajadores, las empresas constructoras, para poder conseguir mano de obra, debe garantizar un idóneo ambiente de trabajo entre los trabajadores a pesar de que las condiciones en las cuales se labora no sean optimas, protegiendo la integridad física del trabajador, así como sus derechos fundamentales frente a cualquier incidente que concurra durante las horas de trabajo.

5.2. Conclusiones

Primera: Se ha podido determinar que la falta de prevención de riesgos laborales influye negativamente en la integridad de los trabajadores, en la empresa constructora de la ciudad de Lima Centro, porque se considera que una política de prevención inidónea no resulta eficaz para prevenir los riesgos laborales propios de la actividad de la construcción que de por sí es de naturaleza riesgosa

Segunda: Se estableció que la falta de prevención de accidentes laborales incide negativamente en la integridad de los trabajadores, en las empresas constructoras de la ciudad de Lima Centro, porque se ha advertido que los accidentes de trabajo son generados por falta de medidas de prevención, manejo imprudente de máquinas, falta de protocolos de actuación, lo cual ha generado la afectación a la integridad física de los trabajadores.

Tercera: Se ha podido determinar que la ausencia de políticas de prevención de riesgos laborales incide negativamente en la integridad de los trabajadores, en las empresas constructoras de la ciudad de Lima Centro, porque, no resulta suficiente los lineamientos de prevención establecidos por las empresas, sino que resulta necesario supervisar su ejecución, así como de mejorar estos lineamientos de prevención laboral con el fin de evitar los peligros laborales.

Cuarta: En el Perú tenemos que crear conciencia de prevención laboral en las empresas constructoras para obtener resultados de mejora hacia la integridad y seguridad de los trabajadores con una política de seguridad bien implementada marca los derechos y responsabilidades en el mercado laboral.

5.3. Recomendaciones

Primera: Recomendar al gremio empresarial difundir los alcances de la Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021 Decreto Supremo N° 005-2017-TR (2017) con las empresas constructoras con el propósito de dar cumplimiento a los lineamientos de política de prevención

Segunda: Reforzar los protocolos de lineamientos de prevención del gremio constructor, con la finalidad de establecer órganos de supervisión de cumplimiento de las políticas de prevención, con la finalidad de que se pueda aminorar los índices de accidentes de trabajo que se han visto en ascenso en los últimos años dado la falta de cumplimiento de esta política de prevención.

Tercera: Realizar visitadas inopinada por parte de los inspectores de trabajo en el área de construcción, de tal manera que se supervise el cumplimiento de los lineamientos de seguridad, con la finalidad de detectar inconductas funcionales en el sector privado sobre todo en los lugares donde existe mayor riesgo a la integridad de los trabajadores del sector construcción.

Cuarta: Implementar un proceso sistemático de forma que se pueda anticipar y trabajar pensando en disminuir el error humano y las condiciones inseguras.

REFERENCIAS

- Araujo, J. (2017). *Derechos fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registrados* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional UBA.
http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/adrposgra/index/assoc/HWA_2849.dir/2849.PDF
- Bavaresco, G. (2017). *Señales de seguridad: Significado, clasificación y criterios para su uso*. Cero Accidentes <https://www.ceroaccidentes.pe/senales-de-seguridad-significado-clasificacion-y-criterios-para-su-uso/>
- Briones, C. (2014). *Impacto de accidentes y enfermedades laborales en la empresa minera* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del México]. Repositorio Institucional UNAM. https://repositorio.unam.mx/contenidos/impacto-de-accidentes-y-enfermedades-laborales-en-la-empresa-minera-110071?c=wYQwQM&d=false&q=*&i=12&v=1&t=search_1&as=1
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. (3ª ed.)Ideas Propias Editorial.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*.(30ª ed.). Heliasta.
- Carbajal , N., y Paredes, G. (2019). *Los Factores de Riesgos Laborales de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Filial Arequipa 2017 - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9925/Rlcaconr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Congreso de Colombia. (2013). *Ley N° 1610, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los Acuerdos de Formalización Laboral*.

Diario Oficial de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Congreso de la Nación de la República Argentina. (1995). *Ley N° 24.557. Riesgos del Trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

Congreso de la Nación de la República Argentina. (2017). *Ley N° 27348. Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo*. Boletín Oficial de la

República Argentina.
https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/05_Ley27348_Complementaria_de_la_LRT.pdf

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27626*. Diario Oficial El Peruano.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/\\$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2006). *Ley General de Inspección del Trabajo*,

Ley N° 28806. Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2010). *Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783*. Diario Oficial El Peruano. <https://lpderecho.pe/ley-seguridad-salud-trabajo-ley-29783-actualizado/>

Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley N° 30222. Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

Corral, H. (2010). Concurrencia de acciones de responsabilidad civil contractual y extracontractual en los daños causados por accidentes del trabajo. *Revista Chilena de Derecho Privado*(14), 49-80. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722010000100003>.

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú . (2016). Sentencia de Casación Laboral N° 1225 - 2015, Lima (Indemnización por daños y perjuicios). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-1225-2015-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2017). Sentencia de Casación Laboral N° 3591-2016, Del Santa (Pago de pensión de sobrevivencia). <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/cas3591-2016-DelSanta.pdf>

Diccionario Jurídico. (2016). *Diccionario Jurídico*. <http://diccionariojuridico.mx/>

Frigo, E. (2022). *¿Qué es la capacitación? Foro de seguridad*. <https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

Garay, J. (2020). *Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41499/Garay_TJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed)*. Allyn & Bacon.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2022). *Señalización de seguridad*. <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/senalizacion-de-seguridad#:~:text=La%20falta%20de%20se%C3%B1alizaci%C3%B3n%20de,y%20la%20manera%20de%20evitarlo>

Instituto Nacional de Salud. (2010). *Resolución Jefatural del INS: No 114-2010, de mayo del 2010, sobre Conformación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1197413/RJ_N%C2%BA_114-201020200804-1570951-1onihu1.PDF

Kjellén, J. (1993). Investigating accidents and reducing risks. A dynamic approach. *Safety Science*. . *Journal of Occupational Accidents*, 3(16), 439 – 443.

La Biblia. (1960). *La Biblia*. Reina Valera. <https://www.biblia.es/biblia-buscar-libros-1.php?libro=exodo&capitulo=21&version=rv60>

Lévano, S. (2017). *Riesgos laborales en trabajadores de la empresa agrícola Copacabana de Chincha S. A. El Carmen Chincha, diciembre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional UPSJB. <https://docplayer.es/98699559-Universidad-privada-san-juan-bautista-facultad-de-ciencias-de-la-salud-escuela-profesional-de-enfermeria.html>

Lugo, R. (2015). *Riesgos laborales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital "Víctor Ramos Guardia" - Huaraz, junio - diciembre*

2015 [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/23/1/RUTH%20LYDA%20LUGO%20VILLAFANA%20-%20RIESGOS%20LABORALES%20DE%20LOS%20PROFESIONALES.pdf>

Manual MSD. (2022). *¿Sabes qué son las condiciones inseguras?*
<http://prevencionar.com.pe/2018/04/09/sabes-que-son-las-condiciones-inseguras/>

Medisalud. (2022). *Charlas preventivas*. <https://medisalud.com.ve/charlas-preventivas/>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2020). *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020*. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-392395_Plan_anual_SGSST_2020_.pdf

Ministerio de Salud. (1997). *Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Decreto Supremo N° 009-97-SA*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.agrorural.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/leyes/ds-n-009-97-sa.pdf>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 005-2017-TR. (2017). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Material de apoyo a*

la formación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Mota, T. (2016). *Un ombudsman laboral: una nueva figura de representación para la efectividad en la protección laboral* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional UBA. <http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?e=q-10000-00---off-0adrposgra--00-2----0-10-0---0---0direct-10--SU--4-----0-11--10-es-Zz-1---20-about-Derecho+laboral--00-3-1-00-00--4--0--0-0-01-00-0utfZz-8-00&a=d&c=adrposgra&srp=0&srn=0&cl=s>

Nueva Iso. (2020). *Riesgos asociados a actos inseguros en el trabajo*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/riesgos-asociados-a-actos-inseguros-en-el-trabajo/#:~:text=Acto%20inseguro%20en%20el%20trabajo,accidentes%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=por%20trabajo%20igual,-,3.,otros%20medios%20de%20protecci%C3%B3n%20social>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030. Asamblea General de la ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030>. *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización de las Naciones Unidas. (2022). *El desempleo en América Latina bajará en 2022, aunque seguirá más alto que antes de la pandemia.*
<https://news.un.org/es/story/2022/01/1502672>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). XI Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica. Los retos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Bilbao, Portugal. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/08/Boletin-PREVENENCIA-2019-N%C2%BA-72-Final.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Estado del Trabajo Decente en el Mundo. Jornada Mundial del Trabajo Decente.* OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_72329

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud, un derecho para proteger por todos y para todos.*
https://www.roche.com.ar/es/sala_de_prensa/Roche_stories/Salud-un-derecho-a-proteger-por-todos-y-para-todos.html

Occupational Risk Prevention. (2020). *ORP . Obligaciones del empleador en seguridad y salud del trabajo.* <https://fiorp.org/obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Palacio, M. (2015). *Norma Oficial Mexicana NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.* <http://prevencionar.com.mx/2015/02/12/norma-oficial-mexicana-nom-004-stps->

Poder Ejecutivo de la República de Chile. (2005). *Manual de Prevención de Riesgos.* Ministerio de Obras Públicas.

- Poder Ejecutivo de la República de Chile. (2011). *Ley N° 20545, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 295, Código Civil Peruano*. Diario Oficial El Peruano. <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N° 635, Código Penal*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0034/codigo-penal-29.07.2020.pdf>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1993). *Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-Ord%C3%A9nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1993). *Decreto Legislativo N° 768, Código Procesal Civil*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-Procesal-Civil-3.2020-LP.pdf>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1997). *Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf
- Poder Ejecutivo del Perú. (1998). *Decreto Supremo N° 003-98-SA “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*. Ministerio de Transporte y Comunicaciones. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>

- Poder Ejecutivo del Perú. (2002). *Decreto Supremo N° 024-2002-MTC. Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Responsabilidad Civil y Seguros Obligatorios por Accidentes de Tránsito*.
http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_2797.pdf
- Poder Ejecutivo del Perú. (2019). *Decreto de Urgencia N° 044 - 2019. Que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/decreto-de-urgencia-n-044-2019.pdf>
- Ramos, A. (2016, 06 de Febrero). Alma, Corazón y Vida. Cómo conseguir un puestazo cuando no estás cualificado (y sin ser hijo de nadie).
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-02-07/como-conseguir-un-puestazo-cuando-sin-estar-cualificado-ni-ser-hijo-de-nadie_1141590/
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Lengua Española*.
<https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Remón, B.(2011) *Orden y limpieza en el lugar de trabajo como medida preventiva*. CEN7DIAS. <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=35&id=1024&sec=4>
- Safety y Work . (2021). *El uso adecuado de mi equipo de trabajo*. <https://safety-work.org/es/el-uso-adecuado-de-mi-equipo-de-trabajo.html>
- Salazar, C. (2009). *Factores de riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Luis Razzati* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Guayana]. Repositorio Institucional UNG.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31985/Maylle_AT..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sierra, A., & Nasser, M. (2012). La Responsabilidad del Empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque Jurisprudencial. *Revista Chilena de Derecho*, 39(1), 57-76. <https://www.jstor.org/stable/41803553>
- Supiot, A. (2006). La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail. *Semaine sociale Lamy, Paris, Francia*, 7-10. https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4258492318255602289_Protection_sociale_et_travail_decent.pdf
- Sura. (2018). *¿Qué es Cultura de prevención? Administradora de Riesgos Laborales*. <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/66-centro-de-documentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/1470-ique-es-cultura-de-prevencion>
- Velásquez, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos laborales en la fabricación e instalación de sistemas de climatización residenciales, comerciales e industriales de la Empresa Clitecser S. A.* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42464/1/TESIS%20TERMINADA%20VELASQUEZ.pdf>
- Wolters Kluwer. (2010). *Guías Jurídicas*. Obtenido de Normativa Sociolaboral: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTC1NjtbLUouLM_DxblwMDS0NDQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAVrs3JDUA AAAA=WKE#:~:text=La%20no

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué componentes influyen en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 1: ¿De qué manera el componente normativo influye en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 2: ¿De qué manera el componente logístico influye en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos, en la integridad de los trabajadores, de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Explicar si los componentes de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar influencia del componente normativo en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la influencia del componente logístico en la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p>	<p>Mota (2016), tesis de doctorado, <i>Un ombudsman laboral: una nueva figura de representación para la efectividad en la protección laboral</i>, Universidad de Buenos Aires, Argentina.</p> <p>Briones (2014), tesis de postgrado, <i>Impacto de accidentes y enfermedades laborales en la empresa minera</i>, Universidad Nacional Autónoma de México.</p> <p>Araujo (2017), tesis de doctorado, <i>Derechos fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registrados</i>, Universidad de Buenos Aires.</p> <p>Velásquez (2019), tesis de pregrado, <i>Plan de prevención de riesgos laborales en la fabricación e instalación de sistema de climatización residenciales, comerciales e industriales de la Empresa Citecser S. A.</i>, Universidad de Guayaquil.</p> <p>Levano (2017), tesis de postgrado, <i>Riesgos laborales en trabajadores de la empresa agrícola Copacabana de Chíncha S. A. El Carmen Chíncha</i>, diciembre 2016, Universidad Privada San Juan Bautista, Perú.</p> <p>Carbajal Coagulla & Paredes Samata (2019), tesis de postgrado, <i>Los Factores de Riesgos Laborales de la Universidad Andina "Méstor Cáceres Velásquez" Filial Arequipa 2017 – 2018</i>, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.</p> <p>Garay (2020), tesis para doctorado, <i>Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019</i>, Universidad César Vallejo, Perú.</p> <p>Lugo (2015), tesis de postgrado, <i>Riesgos laborales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital "Victor Ramos Guardia – Huaraz, Junco – diciembre 2015"</i>, Universidad Autónoma de Ica, Perú</p>	<p>Hipótesis general Los componentes de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 1: El componente normativo de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2: El componente logístico de la prevención de riesgos laborales y sus efectos negativos influyen significativamente en la integridad de los trabajadores de la empresa Obelisco Consultoría y Gestión de Proyectos SAC de la ciudad de Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1: Las faltas de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Dimensiones: - Normatividad de los Accidentes laborales. - Logística de las Políticas de Prevención de riesgos laborales.</p> <p>Variable 2: La integridad de los trabajadores.</p> <p>Dimensiones: - Políticas de Prevención - Derechos laborales.</p>	<p>Tipo de Investigación Básica. Diseño de Investigación No experimental.</p> <p>Enfoque de Investigación Cuantitativo.</p>

Anexo 2

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Las faltas de prevención de riesgos laborales.	Normativa de los Accidentes laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Actos inseguros • Condiciones inseguras • Realizar trabajos sin estar cualificado • Falta de protecciones • Falta de resguardos en máquinas • Anular los dispositivos de seguridad • Falta de señalización en zonas peligrosas • Utilizar herramientas en mal estado • Falta de orden • Falta de limpieza en el trabajo
	Logística de las Políticas de Prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de prevención • Obligaciones del empleador • Manejo correcto de equipos de trabajo • Señalización • Capacitaciones • Charlas preventivas • Los informativos de riesgos
La integridad de los trabajadores.	Salud Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento • Evaluación • Vigilancia • Planificación • Asistencia
	Derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la salud integral • Derecho a la vida • Derecho a trabajar en un ambiente seguro

Anexo 3

Instrumentos de medición de las variables

CUESTIONARIO

Cuestionado sobre: **Prevención de Riesgos Laborales y sus efectos en la Integridad de los Trabajadores de las empresas constructoras de Lima, 2021.**

INSTRUCCIONES: Estimado encuestado a continuación, tienes x preguntas sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus efectos en la Integridad de los Trabajadores de las empresas constructoras de Lima, 2021, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
5	4	3	2	1		
N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Accidentes laborales.					
1	1.- La realización de actos inseguros incide negativamente en la integridad de los trabajadores.					
2	2.- Las condiciones inseguras incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
3	3.- La realización de trabajos sin estar cualificado incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
4	4.- La falta de protección de máquinas incide negativamente en la integridad de los trabajadores.					
5	5.- La falta de resguardo de máquinas incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
	Salud integral					
6	6.- La anulación de dispositivos de seguridad incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
7	7.- La falta de señalización de zonas peligrosas incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
8	8.- La utilización de herramientas en mal estado incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
9	9.- La falta de orden incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
10	10.- La falta de limpieza incide negativamente en la integridad de los trabajadores					
	Políticas de Prevención de riesgos laborales					
11	11- La aplicación de una cultura de prevención por parte del empleador permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
12	12.-El cumplimiento de las obligaciones del empleador permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
13	13.- El manejo correcto de los equipos de trabajo permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
14	14.- Las señalizaciones permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
15	15.- Las capacitaciones permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
	Derechos laborales					
16	16.- Las charlas preventivas permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					
17	17.- Los informativos de riesgos permite disminuir los riesgos de accidentes laborales.					

18	18.- La falta de prevención de riesgos laborales incide negativamente en el derecho a la salud integral.					
19	19.- La falta de prevención de riesgos laborales incide negativamente en el derecho a la vida.					
20	20.- La falta de prevención de riesgos laborales incide negativamente en el derecho a trabajar en un ambiente seguro					

Anexo 4

Validación de instrumentos

Validación Juez 1:

Validación del instrumento: Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Edinson Hurtado Niño de Guzmán

DNI: 07490342

Especialidad del validador:

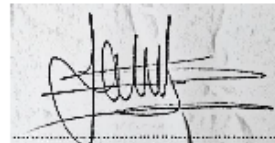
Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del instrumento: La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Edinson Hurtado Niño de Guzmán

DNI: 07490342

Especialidad del validador:

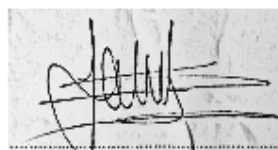
Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación Juez 2:

Validación del instrumento: Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Roberto Christian Puente Jesús

DNI: 10 714230

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del instrumento: La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Roberto Christian Punte Jesús

DNI: 10714230

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del Juez 3:

Validación del instrumento: Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yurela Yunkor Romero

DNI: 20118250

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del instrumento: La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima Centro.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yurela Yunkor Romero

DNI: 20118250

Especialidad del validador:

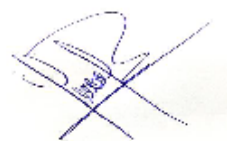
Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del Juez 4:

Validación del instrumento: Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo

DNI: 10594662

Especialidad del validador:


Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del instrumento: La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima Centro.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo

DNI: 10594662

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación Juez 5:

Validación del instrumento: Las faltas de prevención de riesgos laborales.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Sempértgui Polo

DNI: 10736083

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Validación del instrumento: La integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima Centro.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Sempértegui Polo

DNI: 10736083

Especialidad del validador:

Temático Metodológico Estadístico

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto

Anexo 5

Data empleada

ID	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	3	4	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	4	4
2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	4	4	5	1	1	2	5	5
4	2	2	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	4
5	1	2	1	4	2	5	1	1	1	5	1	2	5	5	4	5	4	5	1	4	5	5
6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2
8	2	2	4	2	4	3	3	4	4	5	3	1	4	5	2	1	1	4	4	1	5	4
9	2	2	4	5	2	5	2	1	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	5
10	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	1	4	1	5	3	5	1	4	3	2	5	5	1	3	1	2	1	2	5	5
14	1	2	3	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	3	5	3	1	2	5	5
15	2	2	1	5	2	5	1	5	1	5	2	5	5	5	1	5	4	3	1	2	5	5
16	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
17	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	4	4	5	5	1	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5
19	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
20	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	2	2	5	2	5	1	1	1	5	1	5	5	5	2	4	5	3	1	1	5	5
23	2	2	4	4	2	5	1	1	1	5	1	4	5	5	5	5	2	2	1	2	5	5
24	1	2	1	5	4	3	5	2	4	4	1	2	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5
25	1	2	4	5	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4
26	1	2	4	5	1	5	1	5	1	5	1	3	3	4	2	4	5	3	1	2	5	5
27	2	2	3	5	2	5	1	1	1	4	2	3	4	4	2	4	5	1	1	2	5	4
28	1	2	5	4	1	5	1	4	1	5	1	3	2	5	4	5	5	3	1	5	4	4
29	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	2	4	3	1	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3
32	2	2	4	4	1	5	1	1	2	5	2	2	5	5	5	2	2	1	1	2	4	4
33	2	2	2	4	2	5	1	1	1	5	2	4	5	5	2	2	4	1	1	2	5	5
34	2	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
35	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	1	2	4	5	2	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	3	2	3	2	4	4
39	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	2	1	5	5	5	4	2	1	1	2	5	5

Anexo 6

Formulario de autorización para publicación de trabajos de investigación en el Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú

Datos del autor			
Nombres y apellidos completos: <i>(Según DNI)</i>		Delia Maria, Neyra Garma	
DNI:	07379766	Teléfono:	995791929
E-Mail:	Elinmother194@hotmail.com		
ID Orcid:	0000-0003-3892-915X		
Datos del asesor			
Nombres y apellidos completos: <i>(Según DNI)</i>		Juan Jose Castro Crespo	
DNI:			
ID Orcid:	0000-0001-6070-135X		
Datos de la investigación			
Título:	Prevención de riesgos laborales y sus efectos en la integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima, 2021		
Escuela Profesional / Escuela de Posgrado	Derecho		
Fecha de sustentación:			
Modalidad			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de investigación
Grado o título académico obtenido			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título profesional	<input type="checkbox"/> Maestro	
Licencias			
A. Licencia estándar:			
<p>Bajo los siguientes términos, autorizo la publicación de mi <i>Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación</i>, en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú. Con esta autorización otorgó a la Universidad Autónoma del Perú una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi <i>Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación</i>, en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaró que el presente es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha <i>Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación</i> no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Autónoma del Perú consignará el nombre del(los) autor(es) y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p>			

Autorizo su publicación (marque con una X):






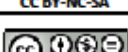
Sí, autorizo que se deposite inmediatamente. *Acceso abierto*, se publica el archivo a texto completo.

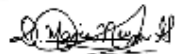
Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): *Acceso con periodo de embargo*, el autor solicita que - por razones de publicación en otro medio académico de algún artículo de investigación (derivado del trabajo de investigación) - se otorgue un periodo de embargo de posterior publicación de la obra no mayor a 6 meses.

No autorizo. *Acceso restringido*, se publica el resumen del trabajo de investigación y se restringe el acceso al texto completo por un periodo de 12 meses. *Al elegir la opción de restringido, debe justificarlo en base al artículo 07, inciso (e) "Políticas de publicación" del Reglamento de Publicaciones.*

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación* mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan visualizarla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan su autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes.

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 NoComercial-CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 NoComercial-SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.



FIRMA

28 / 03 / 2022

FECHA

Anexo 7

Declaración de originalidad

Yo, Delia Maria Neyra Garma con DNI/PASAPORTE N° 07379766 autor/a de la *Tesis* que llega por título:

Prevención de riesgos laborales y sus efectos en la integridad de los trabajadores de las empresas constructoras de Lima, 2021.

DECLARO, que esta *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación*, es elaborada por mi autoría y es una obra original el cual ha sido sometida a un proceso de comparación por el software antiplagio Turnitin considerando lo señalado en la **GUÍA PARA SALVAGUARDAR LA PROPIEDAD INTELECTUAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**.

ASUMO LA RESPONSABILIDAD de cualquier indicio de plagio y soy consciente que este compromiso de originalidad de mi *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación* tiene connotaciones académicas y éticas. A su vez indicé que no estoy infringiendo la propiedad intelectual y los derechos de otros autores, ya que el trabajo presentado se encuentra debidamente citado y referenciado, por lo que exoneró a la Universidad Autónoma del Perú ante cualquier responsabilidad u obligación en una acción legal que se pueda suscitar derivada de la obra o de su publicación.

En conformidad de lo señalado firmo el siguiente documento.

Firma

16/03/2022

Fecha

Anexo 8

Declaración de revisión de estilo

Yo (Nombres y apellidos completos, según DNI)

Delia Maria Nevra Garma, con DNI/PASAPORTE
N° 07379766 autor/a de la *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/
Trabajo académico/ Trabajo de investigación* que llega por título:
Prevención de riesgos laborales y sus efectos en la integridad de los trabajadores
de las empresas constructoras de Lima, 2021

Declaro que he hecho la revisión y corrección de estilo del presente trabajo: *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación*, considerando lo señalado en la Guía para la presentación de: Tesis, Trabajo de suficiencia profesional, Trabajo de investigación de la Universidad Autónoma del Perú y normatividad que indica la universidad.

Asumo la total responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento por lo que exoneró a la Universidad Autónoma del Perú ante cualquier responsabilidad u obligación en una acción legal que se pueda suscitar derivada de la obra o de su publicación. Y soy consciente que este compromiso de fidelidad de mi *Tesis/ Trabajo de Suficiencia profesional/ Trabajo académico/ Trabajo de investigación*, tiene connotaciones académicas y éticas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos y el Código de ética en la investigación de la Universidad Autónoma del Perú.



Firma

16/ 03 / 2022

Fecha