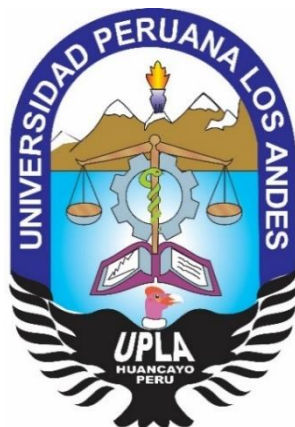


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**TESIS**

**APLICACIÓN DE LA LEY N° 29783 Y PROTOCOLO  
COVID 19 Y CUMPLIMIENTO DE LOS SERVIDORES  
Y FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL  
JUNIN 2021**

- Para optar** : El título profesional de abogado  
Gladys Rocío Anchiraico Córdova
- Autoras** : María Angélica Giuliana Castañeda  
Barrueto
- Asesor** : Mg. Pedro Saúl Cunyas Enríquez
- Línea de Investigación  
Institucional** : Desarrollo Humano y Derechos
- Área de Investigación  
Institucional** : Ciencias Sociales
- Fecha de inicio y de  
culminación** : 16.06.2021 al 25.05.2022

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

**Asesor**

Mg. Pedro Saúl Cunyas Enríquez

**Dedicatoria**

A la fuerza que impulsa mi diario vivir: Enrique y Antoinette, a mis padres por su incansable entusiasmo y apoyo, y a mi amado esposo, quien siempre me estimula a crecer profesionalmente, tanto como yo a él, dejándoles a nuestros hijos como enseñanza que todo es posible con esfuerzo y dedicación.

Anchiraico Córdova Gladys Rocío

**Dedicatoria**

A mis hijos: Francesca, André y Matisse, quienes comandan mi espíritu, alientan mi vida y su amor es mi motor. Y a mi nieto Gianluca, para que nunca se olvide que su abuela todo lo puede, menos volar ni resucitar.

Castañeda Barrueto María Angélica Giuliana

### **Agradecimiento**

A la Universidad Peruana Los Andes, Alma Mater donde finalizamos nuestros estudios universitarios y adquirimos la formación como Abogadas.

A los Notables Catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, al Asesor de Tesis Mg. Pedro Saúl Cunyas Enríquez, a quien reconocemos por la orientación y guía brindada para la elaboración de la presente Tesis, y por las sugerencias que hicieron factible finalizar la investigación la cual será útil y aportará a nuestra sociedad.

Al Gerente de Administración del Gobierno Regional Junín por brindarnos la autorización pertinente para realizar la aplicación de los instrumentos; asimismo a los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, quienes cordialmente accedieron a responder los cuestionarios.

Las autoras

## Introducción

En el contexto actual las entidades públicas realizaron la suspensión de sus labores regulares, limitando con ello las labores presenciales realizadas por los colaboradores; es entonces que el Gobierno Regional Junín no ha sido ajeno a estas disposiciones y asimismo procedieron a implementar todo lo relacionado a la prevención del Covid-19 debido a que un porcentaje de trabajadores retornaron a sus labores presenciales y en cumplimiento a la R.M. N° 239-2020-MINSA que aprueba los "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19" y sus modificatorias R.M. N° 265-2020-MINSA y R.M. N° 283-2020-MINSA, que dispone entre otros, la obligación de aprobar el "Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo". Así también el Plan que como parte de la ley N° 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo servirá para orientar a los trabajadores para que se eviten accidentes laborales y se pueda prevenir el contagio de enfermedades. Por tanto, a través de la presente investigación podremos conocer el nivel de cumplimiento de los trabajadores del Gobierno regional Junín acerca de la implementación de la de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19; tema de relevancia considerando el contexto que vivimos actualmente y comprendiendo que acatar la ley y normativas establecidas incidirá en el desarrollo de las labores de los trabajadores del Gobierno Regional Junín.

Por otro lado, el presente estudio aportará en primera instancia a los trabajadores del Gobierno Regional Junín, de tal manera que consideren la importancia legal de conocer y cumplir con un adecuado sistema de seguridad y salud laboral, ya que si bien la seguridad laboral normada por la Ley 29783 debe cumplirse por todas las empresas sean estas privadas o públicas, esta norma en diversas oportunidades no es acatada de manera total. Asimismo, aporta teoría acerca de la ley 29783, así como el Protocolo Covid 19 y teoría precisa acerca de la ley mencionada en entidades del Estado, lo cual es de beneficio para dichas instituciones y la sociedad en general. Siendo así, nuestro problema general es: ¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021? ´

Nuestro objetivo general en la investigación se basó en: Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021.

Formulando la Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional

Junín, 2021. Optando por la metodología científica, basada en el método científico, el método específico es descriptivo y síntesis. El tipo de acuerdo a la finalidad realizada es básica y jurídico social, el nivel de investigación es correlacional, con un diseño de investigación correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 234 trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín. Donde la estructura de la investigación es la siguiente:

En el Primer Capítulo desarrollamos el Planteamiento del Problema: Detallando la descripción de la realidad problemática, delimitación de la realidad problemática, la formulación del problema, justificación del estudio a nivel social, teórico, metodológico y los objetivos a alcanzar.

El Segundo Capítulo se refiere al Marco Teórico: Donde se elaboraron los antecedentes, bases teóricas, el marco conceptual., marco histórico y marco legal pertinente.

El Tercer Capítulo las Hipótesis y Variables: Señalando la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como las variables y la operacionalización de variables.

El Cuarto Capítulo se refiere a la Metodología que se ve viene utilizando en la presente investigación, detallando el método de investigación, el tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, así también la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, la técnica de procesamiento, análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

El Quinto Capítulo presenta el Análisis de resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras.

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Asesor .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Introducción .....	v
Contenido .....	vii
Contenido de Tablas .....	x
Contenido de Figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
Capítulo I .....	14
Planteamiento del Problema .....	14
1.1. Descripción del problema .....	14
1.2. Delimitación del problema: espacial, temporal y conceptual .....	16
1.3. Formulación Del Problema .....	16
1.3.1. Problema General. ....	16
1.4. Objetivos .....	17
1.4.1. Objetivo General. ....	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
1.5. Justificación de la Investigación .....	17
1.5.1. Justificación Social. ....	18
1.5.2. Justificación Teórica. ....	18
Capítulo II .....	19
Marco Teórico.....	19
2.1. Antecedentes del estudio.....	19
2.4. Definición de Conceptos.....	53
Capítulo III.....	55
Hipótesis y Variables .....	55
3.1. Hipótesis .....	55
3.1.1. Hipótesis General. ....	55
3.1.2. Hipótesis Específicos. ....	55
3.2. Variable.....	55
3.3. Operacionalización de las variables.....	57

Capítulo IV.....	60
Metodología .....	60
4.1. Método de Investigación.....	60
4.1.1. Método general. ....	60
4.1.2. Métodos específicos.....	60
4.2. Tipo de Investigación.....	60
4.3. Nivel de Investigación .....	60
4.5. Población y Muestra .....	61
4.5.1. Población.....	61
4.5.2. Muestra .....	61
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	62
4.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	62
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	62
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	63
Capítulo V.....	64
Resultados .....	64
5.1. Resultados Descriptivos.....	64
5.1.1. Resultados de la Variable 1: Implementación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19.....	64
5.1.2. Resultados de la Variable 2: Cumplimiento de los servidores.....	69
5.2. Contrastación de hipótesis .....	74
5.2.1. Hipótesis general. ....	74
5.2.2. Hipótesis específica 1.....	75
5.2.3. Hipótesis específica 2.....	76
5.2.4. Hipótesis específica 3.....	76
5.2.5. Hipótesis específica 4.....	77
Análisis y Discusión de resultados .....	79
Conclusiones .....	83
Recomendaciones .....	84
Referencias Bibliográficas.....	85
Anexos .....	89
Matriz de Consistencia.....	90
Matriz de operacionalización de variables.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Instrumento de Investigación.....	101



Confiabilidad y validez del instrumento .....	106
Validez del juicio de expertos .....	108
La data del procesamiento de datos .....	110
Autorización de la Empresa .....	128
Fotos o evidencias de haber realizado investigación .....	129
Cuadro de Correlación .....	134
Declaración de Autoría .....	135

### **Contenido de Tablas**

Tabla 1 Marco legal en base a la Ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo y del ABC de la salud y seguridad en el trabajo en tiempo de Covid-19 .....	50
Tabla 2. Nivel de Implementación de la ley de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 .....	64
Tabla 3. Nivel de Cultura de prevención implementada.....	65
Tabla 4. Nivel de Políticas institucionales implementadas.....	66
Tabla 5. Nivel de Conocimiento y normativa implementada .....	67
Tabla 6. Nivel de Conocimiento de protocolos covid-19 .....	68
Tabla 7. Nivel de Cumplimiento de los servidores.....	69
Tabla 8. Nivel de Cumplimiento de la cultura de prevención implementada.....	70
Tabla 9. Nivel de Cumplimiento de políticas institucionales implementada.....	71
Tabla 10. Nivel de Cumplimiento de normativas .....	72
Tabla 11. Nivel de Cumplimiento de protocolos covid-19.....	73
Tabla 12. Correlación entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores.....	74
Tabla 13. Correlación entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores.....	75
Tabla 14. Correlación entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores.....	76
Tabla 15. Correlación entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores.....	77
Tabla 16. Correlación entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores .....	78

### Contenido de Figuras

Figura 1. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	28
Figura 2. Jerarquía de control .....	39
Figura 3. Niveles de Riesgo de Exposición al Covid-19 .....	41
Figura 4. Pirámide de jerarquía.....	41
Figura 5. Protocolo para la reincorporación al trabajo .....	42
Figura 6. Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo.....	47
Figura 7. Medidas de protección personal, de acuerdo al riesgo de exposición .....	48
Figura 8 Nivel de Implementación de la ley de la ley N° 29783 y protocolo covid 19.....	64
Figura 9. Nivel de Cultura de prevención implementada .....	65
Figura 10. Nivel de Políticas institucionales implementadas .....	66
Figura 12. Nivel de Conocimiento de protocolos covid-19 .....	68
Figura 13. Nivel de Cumplimiento de los servidores .....	69
Figura 14: Nivel de cumplimiento de la cultura de prevención implementada .....	70
Figura 15. Nivel de Cumplimiento de políticas institucionales implementada .....	71
Figura 16 Nivel de Cumplimiento de normativas .....	72
Figura 17 Nivel de Cumplimiento de protocolos covid-19 .....	73

### Resumen

La investigación tiene como tema: Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021, que responderá al **problema** planteado de saber ¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021?, siendo el **objetivo** general Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021. La **metodología** de investigación tiene como método el científico, como tipo de investigación básico, nivel correlacional y diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 600 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Junín y la muestra estuvo conformada por 234 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Junín. Los **resultados** evidenciaron que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de Implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 bajo (64.5%), asimismo la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de los servidores malo (66.7%). **Concluyendo** que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ).

Palabras claves: Implementación, Ley N° 29783, Protocolo Covid-19, cumplimiento.

### **Abstract**

The research has as its theme: Application of Law No. 29783 and covid 19 protocol and compliance of the servers and officials of the Junín 2021 Regional Government, which will respond to the problem posed of knowing how the application of Law No. 29783 and The covid 19 protocol is related to the compliance of the servers and officials of the Junín 2021 regional government?, the general objective being to determine the relationship that exists between the application of Law No. 29783 and the covid 19 protocol with the compliance of the servers and officials of the regional government Junín 2021. The research methodology has the scientific method as the basic type of research, correlational level and non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 600 workers from the headquarters of the Junín Regional Government and the sample consisted of 234 workers from the headquarters of the Junín Regional Government. The results showed that the majority of servers of the Regional Government of Junín, 2021 have a low level of Implementation of Law No. 29783 and Covid-19 Protocol (64.5%), likewise the majority of servers of the Regional Government of Junín, 2021 have a bad level of server compliance (66.7%). Concluding that there is a significant relationship between the application of Law No. 29783 and the covid 19 protocol with the compliance of the servers and officials of the Junín Regional Government, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ).

**Keywords:** Implementation, Law No. 29783, Covid-19 Protocol, compliance.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Descripción del problema**

Desde que la pandemia de COVID-19 se presentó como una crisis global a inicios del Dos mil veinte, se han evidenciado duras consecuencias en el mundo entero. La pandemia ha influido en casi todo aspecto del área laboral, partiendo del peligro que significa que el virus pueda transmitirse en diversas zonas del trabajo e incluso los riesgos vinculados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que surgen como resultado de las medidas para atenuar que el virus se propague. Reorientar el trabajo hacia nuevas formas como el teletrabajo, ha brindado diversos beneficios al trabajador, sin embargo, ha planteado posibles peligros para la Seguridad y Salud de los Trabajadores, por el contagio en sí, a nivel psicosocial y de violencia. Debido a ello la importancia de que se fortalezcan los sistemas de salud y seguridad, incluyendo el servicio de salud en el trabajo. Por otra parte, la OIT señala la importancia de concientizar a la sociedad en general para propiciar el diálogo acerca de la relevancia de la creación e inversión en estructuras resilientes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Basados en ejemplos a nivel regional y nacional para la prevención de la transmisión de la COVID-19 en los lugares de trabajo (Organización Mundial de la Salud [ONU], 2020).

Por otro lado, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020) precisa que, si en los centros laborales se cuenta con un plan conjunto en el que estén preparados para alguna emergencia, este plan estará perfilado para enfrentar a la crisis sanitaria actual y aquellas que puedan darse en el futuro, de esta manera estarán capacitados para llevar a cabo una pronta respuesta, ordenada y eficaz. Efectuar un seguimiento permanente de la condición de SST y evaluar que se cumplan con las medidas ya establecidas. La supervisión asimismo avalará que las medidas de SST para atenuar los riesgos de contagio no introduzcan nuevos peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores (a nivel físico como psicológico).

En ese sentido es importante que los trabajadores y sus representantes cooperen para el cumplimiento de las instrucciones brindadas para avalar su propia seguridad y salud, así como

la de las otras personas, observando procesos de higiene y seguridad; utilizando de manera correcta los elementos de seguridad y los equipos para su protección. (OIT , 2020 )

En el Perú de acuerdo a la investigación llevada a cabo por Sabastizagal y Cornejo (2020) respecto a la exposición a factores de riesgo ocupacional, menos del 6.5% de las personas encuestadas afirman que varias veces o siempre se exponen a caídas del mismo nivel o de otro nivel; más del 7.0% de los colaboradores refirieron que varias veces o siempre se exponen a un nivel de ruido por el cual se ven obligados a levantar su voz al conversar con otras personas y más del 8% precisan que varias veces o siempre se exponen a radiación. De la misma manera efectúan labores que les obligan a estar en posiciones poco cómodas o forzadas (12,9%) o a efectuar algún movimiento repetitivo (21,6%). A nivel psicológico les afecta que deben laborar con mucha rapidez (13,9%). En relación a los recursos y tareas de prevención, el 7.7% de los colaboradores señalaron no estar bien informado acerca de los riesgos laborales. Respecto a identificar y evaluar riesgos en el trabajo el 35,9% de los trabajadores dependientes no son evaluados acerca de los riesgos laborales a los que estuvieron expuestos durante el último año; el 40,7% no dispone de un área de salud ocupacional en su centro laboral; el 39,4% no cuenta con un supervisor o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo; al 39,3% no le han efectuado evaluaciones médicas ocupacionales; de acuerdo a lo cual se puede ver muchas carencias respecto a la correcta implementación de la ley N° 29783 de Salud y Seguridad en el trabajo.

Es así que en el contexto actual las entidades públicas realizaron la suspensión de sus labores regulares, así como las obras a nivel de toda la Región, limitando con ello las labores presenciales realizadas por los colaboradores; es entonces que el Gobierno Regional Junín no ha sido ajeno a estas disposiciones y asimismo procedieron a implementar todo lo relacionado a la prevención del Covid-19 debido a que un porcentaje de trabajadores retornaron a sus labores presenciales y en cumplimiento a la R.M. N° 239-2020-MINSA que aprueba "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19" y sus modificatorias R.M. N° 265-2020-MINSA y R.M. N° 283-2020-MINSA, que dispone entre otros, la obligación de aprobar el "Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo". Así también el Plan que como parte de la ley N° 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo servirá para orientar a los trabajadores para que se eviten accidentes laborales y se prevea el contagio de enfermedades. (Gobierno Regional de San Martín, 2020)

Por tanto, a través de la presente investigación podremos conocer el nivel de cumplimiento de los trabajadores del Gobierno regional Junín acerca de la implementación de la de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19; tema de relevancia considerando en el contexto que vivimos actualmente y comprendiendo que acatar la ley y normativas establecidas incidirá en el desarrollo de las labores de los trabajadores del Gobierno Regional Junín.

## **1.2. Delimitación del problema: espacial, temporal y conceptual**

### **1.2.1. Delimitación Espacial.**

Espacialmente la investigación corresponde a la sede principal del Gobierno Regional Junín, Provincia de Huancayo, departamento de Junín.

### **1.2.2. Delimitación Temporal.**

Corresponde a los meses de julio a diciembre del año 2021.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual.**

La presente investigación se delimitará conceptualmente acerca de la Variable 1 Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19, es así que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29783 tiene como objetivo promover una cultura nacional para prevenir riesgos en el trabajo y para que se logre este objetivo, se tiene el nivel para prevenir de parte del empleador, el control nacional y las funciones de gestión, así como los trabajadores tienen la obligación de participar activamente. Asimismo, se debe garantizar la promoción, difusión y acatamiento de las normas pertinentes a través del diálogo social. (Granados, 2012). El servidor cumple con ciertas leyes y protocolos. De igual forma, un plan de monitoreo, prevención y manejo del COVID19 en el centro laboral es una guía para determinar los pasos que se deben tomar para monitorear los riesgos al exponerse al COVID19 en centro laboral. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020).

Además, variable 2: sobre el cumplimiento del servidor. La OIT (2020) establece que los empleados son responsables de ayudar a los empleadores a cumplir con sus responsabilidades de salud y seguridad, cumpliendo con las normativas de seguridad establecidas y garantizar la seguridad de los demás dentro del límite razonable, y el uso adecuado de cada dispositivo y los equipos de protección.

## **1.3. Formulación Del Problema**

### **1.3.1. Problema General.**

¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021?



### **1.3.2. Problemas Específicos.**

¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?

¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?

¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?

¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021

Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021

Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

## **1.5. Justificación de la Investigación**

### **1.5.1. Justificación Social.**

La presente investigación se justifica a nivel social ya que aportará en primera instancia a los trabajadores del Gobierno Regional Junín, de tal manera que consideren la importancia legal de conocer y cumplir con un adecuado sistema de seguridad y salud laboral, ya que si bien la seguridad laboral normada por la Ley 29783 debe cumplirse por todas las empresas sean estas privadas o públicas, esta norma en diversas oportunidades no es acatada de manera total. Asimismo, aporta teoría acerca de la ley 29783, así como el Protocolo Covid 19 y teoría precisa acerca de la ley mencionada en entidades del Estado, lo cual es de beneficio para dichas instituciones y la sociedad en general.

### **1.5.2. Justificación Teórica.**

La presente investigación se justifica teóricamente por cuanto tiene por finalidad conocer la aplicación de La Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19 así como el cumplimiento de los servidores del Gobierno Regional Junín, 2021, otorgando con ello un enfoque jurídico acerca de la seguridad y salud laboral, cuyo fin consiste en tutelar los derechos de los trabajadores, los mismos que en el contexto del Covid 19 se encuentran en una situación de mayor riesgo. Asumimos la postura de que La ley N° 29783 y normativas vigentes relacionadas son de notoria importancia en la actualidad ya que las Instituciones deben continuar cumpliendo con sus funciones bajo los protocolos que permitan el bienestar de sus trabajadores.

### **1.5.3. Justificación Metodológica.**

Para el logro de los objetivos se utilizarán dos instrumentos para la recopilación de datos: Uno para medir el nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con 20 ítems y el otro para medir el cumplimiento de los servidores con 13 ítems, los cuales serán validados por el juicio de expertos y de esa forma podrán aportar a investigaciones futuras.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Ortega et al (2017) en la investigación Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones 2017, Revista Academia y Derecho; cuyo **objetivo** es determinar el nivel de importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones; acerca de la **metodología** es cualitativa; los **resultados** evidenciaron que en síntesis, la salud de los colaboradores está íntimamente relacionada con la estabilidad y crecimiento económico del país, el desarrollo social y la productividad de las compañías y, esta condición de salud, depende en gran medida de las acciones de prevención que se impulsen dentro del ambiente laboral. **Concluyendo** que es preciso afirmar, que el trabajo si bien es transversal a la vida del ser humano, puede convertirse en un factor de riesgo que genera enfermedades al capital humano, y favorece la ocurrencia de accidentes laborales. Por lo cual, las empresas de hoy necesitan mejorar sus procesos preventivos y deben esforzarse por incluir áreas en sus sistemas de seguridad y salud ocupacional para enfatizar la relevancia de cada equipo de protección personal (EPP) como un elemento fundamental y beneficios de los trabajadores.

Tropiano y Noguera (2020) en la investigación El protocolo de bioseguridad, bajo el modelo de varios países de América Latina, y papel de los servicios y/o comité de seguridad y salud laboral ante el Covid-19, del artículo Cielo Laboral; cuyo **objetivo** es describir el escenario de Venezuela ante la actuación de algunos países de América Latina, en cuanto los protocolos de bioseguridad que han implementado y su vinculación en el papel primordial que tendrá el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; acerca de la **metodología** es correlacional; los **resultados** evidenciaron que para implementar los protocolos de bioseguridad y los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Comité Especial Temporal tendrán un papel primordial en la ejecución, por motivo que a pesar de ser figuras con un protagonismo diverso dentro de su regulación al final tienen un objetivo común, en ser garantes en la protección de los trabajadores contra toda condición que le perjudique su salud física y mental previniendo los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y/o profesionales. **Concluyendo** que las autoridades de Venezuela, Colombia, Argentina, Ecuador y Panamá han venido tomando las medidas para la prevención de los trabajadores ante el Covid.19, algunos con un sentido más estricto que otras,

en razón de las circunstancias internas de cada país, no obstante consideramos que lo que está sucediendo con el Covid-19 a nivel mundial, conducirá a concientizar a las autoridades de los países y a los empleadores del sector público o privado a la promoción de una cultura preventiva que logrará una mejor planificación y organización en cuanto las contingencias presentes y futuras.

Castellano Cuti (2018) en la tesis Trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional y su intervención en accidentes de trabajo en los servidores municipales de la Agencia Metropolitana de Tránsito. Período abril 2016- agosto 2016, para optar el título de Licenciado en Trabajo Social en la Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador; cuyo **objetivo** es sistematizar las experiencias vividas en el proceso de prácticas profesionales con relación al alto índice de accidentes de trabajo reconociendo la intervención de Trabajo Social en la AMT, producidos por accidentes de tránsito, para disminuir el índice de accidentabilidad; acerca de la **metodología** es descriptivo correlacional; los **resultados** nos ayudan a entender de mejor manera las condiciones en que laboran los servidores municipales, pudiendo determinar que las condiciones en que desempeñan sus labores tienen algún tipo de riesgo, sea este alto o bajo dependiendo la actividad que ellos realicen, ya que al estar en la calle con mucho flujo vehicular están expuestos a cualquier tipo de accidente. **Concluyendo** que el área de salud ocupacional conjuntamente con el o la trabajadora social se encuentra en un proceso de mejoramiento constante, donde la intervención se desarrolla con un equipo multidisciplinario, el cual propone estrategias para una mejor aplicación en los procedimientos de gestión, en la transformación, la sensibilización y capacitación de las condiciones preventivas de salud y seguridad de los trabajadores.

Medina Benitez (2017) en la tesis Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la gestión de obras públicas del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Riobamba, para optar el grado de magíster en Seguridad Industrial mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional en la Universidad Nacional de Chimborazo; Riobamba, Ecuador; cuyo **objetivo** es garantizar un ambiente de trabajo seguro y cumplir con las exigencias legales con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la gestión de obras públicas del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Riobamba; acerca de la **metodología** es aplicativo, no experimental, longitudinal; los **resultados** evidenciaron que la gestión técnica con la identificación, medición, evaluación, control operativo integral, vigilancia ambiental y de la salud busca disminuir el riesgo en la fuente, y el trabajador para el cumplimiento de la normativa vigente, obtuvieron un 20.00% de cumplimiento de los índices de gestión que puede

a través de una aplicación adecuada de la gestión preventiva mejorar más. La Gestión del Talento Humano alcanzó un 20.00% de cumplimiento de los indicadores. Y los procedimientos operativos con la investigación de enfermedades profesionales y accidentes, vigilancia de la salud de los trabajadores, planes de emergencia y contingencia, auditorías internas, equipos de protección personal e individual, inspecciones de seguridad, mantenimiento preventivo, predictivo, correctivo, permitió realizar simulacros, conformar brigadas y otros aspectos considerados, el cual alcanzo un 28.96% de cumplimiento de los indicadores, requiriéndose una mayor eficacia y eficiencia en procesos y una mejor difusión para aumentar en este criterio del sistema. **Concluyendo** que el eje de gestión administrativa implementada, difundida y mediante el cumplimiento: política, planificación, organización, integración – implantación, verificación auditorías, control en las desviaciones del plan de gestión, mejoramiento continuo, permite tener un 26.60% de indicadores de gestión en la gestión de obras públicas del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Riobamba, que puede ser mejorado con el compromiso de todos los encargados en realizar dicha Gestión.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Flores Ahumada (2020) en la tesis Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en época de pandemia sanitaria a causa del virus SARS-COV-2 para reducir el contagio en la empresa MULTITOP S.A.C. para optar el título profesional de Ingeniera Industrial en la Universidad Privada del Norte; Trujillo, Perú; cuyo **objetivo** es determinar los niveles de implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en época de pandemia sanitaria a causa del virus SARS-COV-2 para reducir el contagio en la empresa MULTITOP S.A.C; acerca de la **metodología** es descriptivo; los **resultados** evidenciaron que se detectaron casos sospechosos y otros con resultado positivo que fueron aislados tempranamente y monitoreados a distancia para evitar contagios masivos. **Concluyendo** que a la fecha de presentado el presente proyecto, los casos han disminuido considerablemente, lo cual no significa que bajemos la guardia ante este nuevo tipo de virus.

Obeso Moncada (2020) en la tesis Modelo de aplicación de la ley 29783 para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Cajamarca, para optar el grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo; Chiclayo, Perú; cuyo **objetivo** es determinar el modelo de aplicación de la ley 29783 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cajamarca; acerca de la **metodología** es cuantitativo, de descriptivo, propositivo, no experimental; los **resultados** evidenciaron que 32.35% de los encuestado han manifestado que están en acuerdo con el sistema de seguridad, el cual

contribuye para la prevención y disminución de los accidentes. **Concluyendo** que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, demuestra ser un medio que promueve estratégicamente todo establecimiento en mecanismos sostenibles para introducir mejoras en el sistema de gestión del Gobierno Regional de Cajamarca. Asimismo, el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, del gobierno regional requiere ser liderado por la máxima autoridad, en colaboración de cada uno de los trabajadores, para garantizar su cohesión en las normativas de seguridad y salud en los espacios laborales.

Casas y Gonzales (2017) en la tesis Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016, para optar el título de Abogado en la Universidad Señor de Sipán; Pimentel, Perú; cuyo **objetivo** determinar el nivel de observancia de la Ley N° 29783 del Hospital objeto de estudio. **La metodología** es cualitativa y mixta. **Como resultado** se determinó que el contratante no cumplía con los lineamientos de seguridad y salud laboral regulado en la Ley 29783. La razón preponderante de esta violación es la falta de control en el Hospital Regional. **En conclusión**, la normativa de seguridad y salud laboral es compleja para los empresarios porque conduce a responsabilidades y costos administrativos contrataciones, costes, etc., pero debemos considerarla una inversión para la prevención de los accidentes. Contribuye a fortalecer la cultura de cuidado, así como la discusión, regulación y capacitación, y beneficia a los hospitales estatales.

Salazar Alegría (2018) en la tesis Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila, para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Agraria de la Selva; Tingo María, Perú; cuyo **objetivo** es determinar el impacto de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto, en el centro educativo materia de estudio. **La metodología** es no experimental, transversal y correlacionada. Los resultados mostraron que la correlación fue significativa (valor  $P < 0,05$ ). Asimismo, existe una relación directa significativa ( $r_s = 0,716$ ;  $P$ -valor  $< 0,001$ ) entre la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño del personal. **Se concluyó** que existe una correlación significativa ( $P$ -valor  $< 0,05$ ) entre la salud y seguridad ocupacional y el desempeño del personal. La correlación determinada fue directa y calificada como buena ( $r_s = 0,716$ ). Sugiere que cuanto más los empleados se adhieran a las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, es más factible que se optimice el desempeño de cada trabajador. La correlación entre los aspectos de la integración profiláctica y el desempeño del personal fue significativa (valor  $P < 0,05$ ). La correlación entre las

dimensiones del ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados es significativa (P-valor <0,05). La correlación entre los aspectos de accidentes y enfermedades profesionales y el desempeño del personal fue significativa (P-valor <0,05). La correlación entre la dimensión de formación en H&S y el desempeño de los empleados fue significativa (valor P <0,05). Las notas positivas consideraron buena la asociación directa ( $r_s = 0,677$ ). Señalando la importancia de que los trabajadores estén debidamente capacitados en temas de salud y seguridad.

Ichuta Apaza (2018) en la tesis Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno 2017, para optar el título de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional del Altiplano; Puno, Perú; cuyo **objetivo** es mostrar el impacto de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de limpieza pública del lugar objeto de estudio. **La metodología** es deductiva, no experimental, sino un tipo de estudio descriptivo. **Los resultados** demostraron que la salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los empleados. En este sentido, el 30,9% de los empleados evidencian que su salud laboral es regular; muestran cansancio en el trabajo y se exponen a niveles constantes de partículas densas. El 29,4% indica que la condición de seguridad en el trabajo tiene un efecto significativo en el desempeño laboral y el 22,1% indica que la limpieza en el trabajo tiene un efecto importante en el desempeño laboral. De acuerdo a Chi cuadrado, la salud ocupacional afecta el desempeño laboral. **La conclusión** que la salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los limpiadores públicos. El 30,9% de estos empleados que velan regularmente por la seguridad en el trabajo creen que su desempeño laboral es correcto, como lo demuestra la calidad de la prestación regular del servicio. El personal de limpieza se adhiere a las horas de trabajo prescritas y las condiciones de seguridad ocupacional tienen un impacto significativo en el desempeño del trabajo de limpieza pública. El 29,4% de los empleados considera que su desempeño laboral es regular, y según el coeficiente Chi-Cuadrado, las situaciones de seguridad y de la salud del trabajo tiene un error de 0,049.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19.

#### 2.2.1.1. Ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo.

Antes de definir el concepto acerca de la ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo es relevante considerar los siguientes términos:

##### 2.1.2.1.1. El trabajo.

El trabajo regulado por el Derecho del trabajo, tiene varias acepciones, desde la perspectiva gramatical, el trabajo es considerado como el esfuerzo humano, el mismo que va estar aplicado a la producción de riqueza. Etimológicamente el termino trabajo proviene del vocablo latín *trabstrabis*, que significa la lucha del hombre contra las dificultades, que permitió desde inicios de la creación la satisfacción de las necesidades. (Casas y Gonzales, 2017)

Noguera (2002) las actividades laborales tienen recompensas esenciales, y por lo tanto el trabajo no tiene por qué una labor meramente instrumental. En cambio, la reducción del concepto de trabajo solo toma en cuenta los estímulos externos (estímulos a nivel económico, ser reconocido socialmente, entre otros). Por lo cual el autor señala que toda tarea es una labor netamente instrumental que no genera naturalmente que la persona se siente realizada, lo que presupone inevitablemente el afán de independencia por parte de los seres humanos.

#### *A. Características del trabajo.*

- **Universalidad.** Como derecho esencial a la protección de la salud, también se plantea reglamentariamente el acceso directo a los contenidos de la Constitución vigente a través de la adscripción del sujeto jurídico “todas”.

- **Valor Neto.** El punto es que el servicio de salud pública debe estar cubiertos principalmente por gravámenes, no por las tarifas del usuario, con lo cual se busca evitar diferencias en el acceso.

- **La Calidad.** No solo es una exigencia para la existencia de un régimen entendido a nivel global, sino que alcanza el nivel mínimo, ya que no utiliza un sistema de salud que funciona en malas condiciones que pueden generar defensas en salud, sino que también es un mecanismo de justicia entre los que tienen acceso al servicio de salud del gobierno y los que tienen acceso al servicio privado (Casas y Gonzales, 2017).

#### *B. Historia del Derecho al trabajo.*

El derecho laboral representa la contestación legal a los fenómenos sociales relacionados. Es decir, un vínculo jurídico y económico, un contrato de trabajo entre 02 partes, donde un empleado proporciona la mano de obra al empleador. Así que les dice que no paguen. Este contexto jurídico posee particularidades y resultados muy especiales. Los trabajadores someten su libertad a terceros para que puedan dirigir sus actividades. Las resultas que se generan por las actividades del empleado pertenecen a los empleadores, no a él. Por lo cual, desde un principio, esos frutos pertenecen a otra persona, que está contratando y pagando el servicio. La provisión del trabajo y el reparto de los frutos obtenidos son el resultado de un contrato entre las partes. Las relaciones contractuales tienen un fin económico. (Boza, 2014).



Además, puede observar lo siguiente sobre el empleo competente en la historia: Antes de Roma, el concepto de empleo en occidente parecía ser parte de la dependencia entre los proveedores de servicios y los objetos. Esta definición de trabajo estaba estrechamente relacionada con la labor de esclavos, y los actores de las actividades tenían precisamente el mismo estatus legal que los que poseían sus dueños. Esta forma de explotación del trabajo fue la más extendida en las culturas antiguas y surgió como un importante motor de su economía. El primer concepto de empleo gratuito y remunerado se remonta a la antigua Roma. Los jurisconsultos en Roma crearon otras maneras de realizar contratos a partir de la razón del derecho civil. (Boza, 2014).

Sobre el capitalismo y surgimiento del derecho del trabajo Boza (2014) afirma que después de considerar el desarrollo del trabajo pagado en la historia occidental, es útil ver cómo surgió el derecho laboral como una disciplina legal clara. Este estallido histórico lo precedió incluso la llamada doble revolución del siglo XVIII, la confluencia de varios elementos surgidos de la Revolución Francesa de Mil setecientos ochenta y nueve, la revolución esencialmente política, y la Revolución Industrial británica. Para entender el surgimiento del derecho laboral, las ideas dominantes de la época (el liberalismo del siglo XVIII y XIX) debería ser que sólo la ley natural regula los vínculos entre las personas. lo que has supuesto, y el Estado debe abstenerse de normas los vínculos económicos. Hay ejemplos bien conocidos de condiciones de trabajo y de vida provocadas por este régimen. (i) Salario bajo (ii) Tiempo de trabajo largo y laborioso. (iii) Seguridad e higiene inestables. (iv) Alta tasa de mortalidad de la fuerza laboral, especialmente mujeres y niños. Todo esto ha llevado a una respuesta sistemática de los empleados que han hecho demandas colectivas por una mejor calidad de vida.

Asimismo, se puede citar la evolución (etapa) del derecho laboral. Esto muestra el proceso evolutivo que ha conocido el derecho laboral desde que se separó del derecho civil en los siglos XIX y XX. Las doctrinas clásicas distinguen 03 fases diferentes de este proceso, dependiendo del enfoque estatal de los problemas sociales. (I) El primer paso llamado "prohibición". (ii) A continuación, "tolerancia". Y (iii) uno de "reconocimiento". (Boza, 2014)

En cuanto a constitucionalizar el derecho de los trabajadores, señaló que, en la tradición del derecho liberal, la constitución se consideraba como una normativa del aparato estatal y también regulaba la relación entre las instituciones públicas y los particulares. La Constitución mexicana de Querétaro de Mil novecientos diecisiete y la Constitución alemana de Weimar de Mil novecientos diecinueve son las 02 primeras constituciones innovadoras que incluyen el derecho social (incluidos los derechos de los trabajadores) en sus artículos. Luego el derecho

laboral se internacionalizó en el siglo XX y ha tomado dos caminos: (i) Universal (ii) Regional (en este caso, todo Estados Unidos). Siempre que el derecho de los trabajadores se incorpore a los tratados internacionales de DD.HH., se habrá integrado un marco general para integrar el derecho de los trabajadores con el derecho económico, social y cultural. La OIT, desde su instauración en Mil novecientos diecinueve se ha conformado como el más importante organismo que produce las normativas internacionales de orden laboral. Su más relevante particularidad es su sistema tripartito, ya que todos sus organismos están formados por: (I) Regentes del Gobierno de los países parte. (ii) Regentes de los empleados de cada país. (iii) Regentes de los contratantes de cada país (Boza, 2014).

### *C. Salud y seguridad en el trabajo.*

Casas y Gonzales (2017) citando a Terán (2012) mencionan que hablar de salud ocupacional es hablar de tres elementos que la conforman; la primera es la medicina laboral, salud en el trabajo y seguridad en el trabajo. También cree que la medicina del trabajo tiene como objetivo optimizar y conservar la salud y calidad de vida y la salud de los empleados y por lo tanto sirve como una herramienta para que se optimice la calidad de producción de las compañías. Mientras tanto, la OIT es una serie de esfuerzos interdisciplinarios dirigidos a promover, educar, prevenir, administrar, recuperar los colaboradores para protegerlos de los riesgos laborales e incorporarlos al entorno laboral. El Convenio 187 de la OIT de Dos mil seis acerca del marco de promoción para la SST es el resultado de la Táctica Mundial de la OIT, que promueve políticas nacionales, sistemas de seguridad y salud laboral, programas nacionales y una cultura preventiva de parte del Estado. De igual forma, el Acuerdo 187 contiene el concepto de una cultura preventiva estratégica internacional que prioriza la valía de la salud y la protección de la vida sobre otros valores que son parte del trabajo y los intereses productivos. Sí, esto demuestra que se necesitan recursos para incrementar los conocimientos, la conciencia y una forma comprensiva generalmente de las definiciones de riesgo y peligro, así como prevenir y controlar. (Centro Internacional de Formación de la OIT, 2011)

#### *2.1.2.1.2. Instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Está claro que la SST están influenciadas por la situación, especialmente el mercado laboral y las relaciones laborales. La prevención de peligros en el trabajo encaja en las dinámicas mercantiles laborales, pero es solo un elemento de una cultura extensa que respete el derecho laboral y la organización de los sistemas. Por lo tanto, el nivel de desarrollo y la inestabilidad tienen un impacto decisivo en el primero. Es importante primero que se explique

el contexto del mercado laboral peruano y los vínculos laborales y establecer la conexión más notoria con el contexto de SST. La LSST reconoce al Ministerio de Trabajo y Empleo y al Ministerio de Sanidad, el papel de organismos transversales de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, otras organizaciones conservan la autoridad en varias áreas de la salud y la seguridad laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

*A. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).*

La Ley N° 29381 precisa la seguridad y salud en el trabajo y la supervisión por parte del Ministerio de Trabajo. El mismo es el único y exclusivo para desarrollar, planear, guiar, coordinar, accionar, vigilar y examinar las políticas nacionales y sectoriales de seguridad y salud laboral relacionado con todo nivel de gobierno en toda la región. del país. El MTPE cuenta con dos ministerios sub provinciales, i) Donde se promociona el empleo y la competitividad profesional y ii) Viceministerio de trabajo, para llevar a cabo su misión. Este último tiene la responsabilidad de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

Por esta razón, es importante monitorear el progreso de las inspecciones laborales en el ámbito de la seguridad y salud laboral, es decir, el progreso de las inspecciones en el campo de la seguridad y salud en el trabajo. En 2014 se generaron un total de 5.066 pedidos de prueba, pero en 2015 fueron 8,053, lo que supone un aumento de alrededor del 60 % con relación al año preliminar. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

*B. Ministerio de Salud (MINSA).*

El Ministerio de Salud es el órgano rector del sector salud, y sus leyes de organización y misión están aprobadas por la Ley N° 1161 y se encuentran establecidas en el art. N° 5 de su función rectora. Evaluación de las políticas nacionales y sectoriales de fomento de la salud y para prevenir enfermedades. (MINSA , 2013)

*C. Otras instituciones con competencias vinculadas a la SST.*

Además del liderazgo que desarrolló el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como el MINSA; diferentes organizaciones se han vinculado a los temas de seguridad y salud ocupacional a través del ejercicio o la coordinación de capacidades vinculadas con el seguro de riesgo en el ámbito laboral. , desarrollo de gestión y sanciones, o implementación de medidas cautelares El Seguro Social (EsSalud), creado al amparo de la Ley de N° 26790, es un seguro público diseminado anexo al Ministerio del Trabajo y Empleo, es una institución. Promoción destinada a brindar protección asegurada a los asegurados y sus dependientes. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

### 2.1.2.1.3. Cronología de la ley N° 29783.

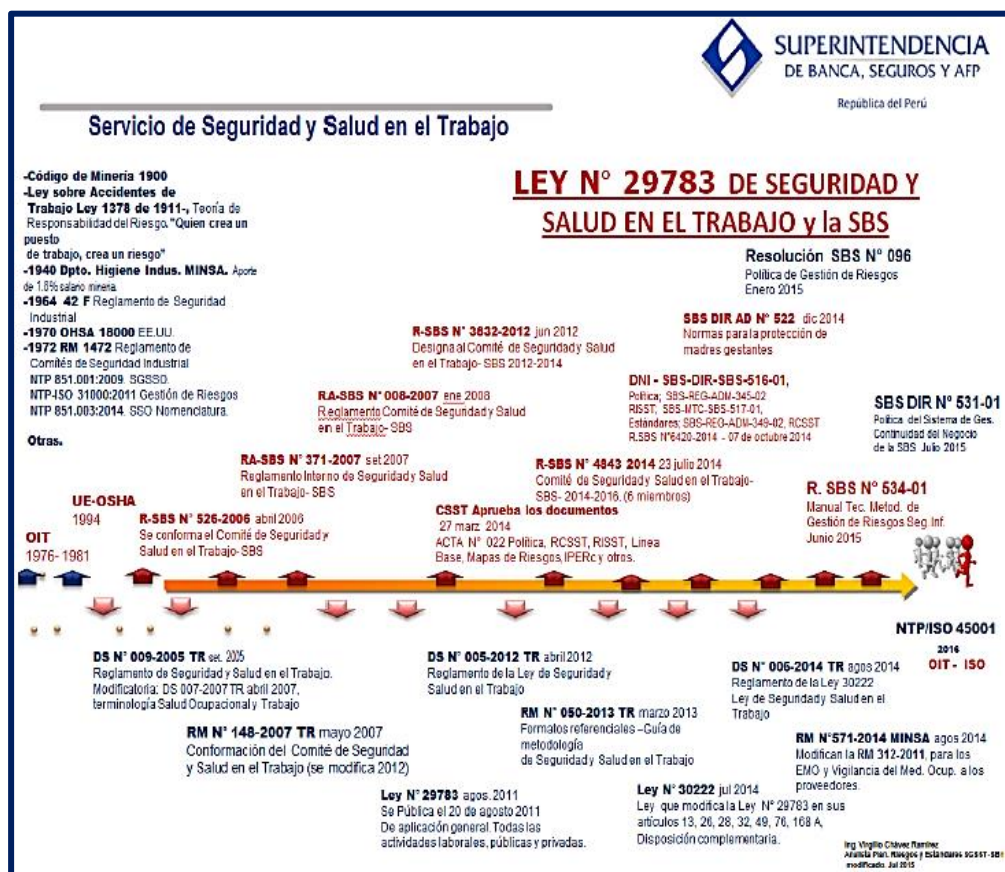
El 20 de agosto de 2011 se promulgó la Ley N° 29783 – 2011. Se trata de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo destinada a promover una cultura preventiva para disminuir aquellos peligros y males laborales. El veinticinco de abril de Dos mil doce se expidió el D.S. N° 0052012TR. se trata de una Ordenanza de la SST Ley N° 29783, que tiene por objeto prevenir los riesgos laborales a partir del cumplimiento de algunas de las obligaciones de prevención de los empleadores. Es responsable de examinar que se cumplan las reglas, así como referir y garantizar la colaboración activa de todo trabajador sujetos a diferentes regímenes laborales. (Casas y Gonzales, 2017)

El Diez de julio de Dos mil catorce se aprobó la 1ra reforma a la Ley de Seguridad y Salud laboral N° 29783, se aprobó la Ley N° 30222 y en 2011 se realizaron cambios significativos a la Ley N° 29783 anterior. (Vivienda y Gonzáles, 2017).

El ocho de agosto de Dos mil catorce se difundió el D.S. N° 0062014-TR que es un documento legal que modifica la Ley Suprema 005-2012-TR que es un ordenamiento de la ley, y hace modificaciones a favor del trabajador. (Casas y Gonzales, 2017)

Figura 1.

*Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*



*Nota.* La figura muestra las resoluciones y decretos supremos de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: Superintendencia de Banca y Seguro (2015)

El veintisiete de octubre de Dos mil dieciséis fue publicada la R.M. N° 260-2016 -TR. Este es un documento legal que establece que todo empleador debe declarar la existencia de salarios electrónicos en los registros. De conformidad con las leyes de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo o supervisores. Para la Seguridad y Salud en el Trabajo, esta información obligatoria entró en vigencia el 1 de noviembre de 2016, de conformidad con el artículo 39 de la Ley Suprema Artículo 0052012TR. (Casas y Gonzales, 2017)

*A. Modificaciones de la Ley N° 29783 en la ley N° 30222.* La Ley N° 30222 modifica diversas disposiciones de la Ley de Protección de la SST, Ley 29783, para promover su implementación, mantener niveles efectivos de amparo de la seguridad y la salud y, empresas, sectores productivos y personas jurídicas no oficiales. Por tanto, los artículos modificados son:

El artículo 13 se refiere al propósito y conformación del Consejo Regional de SST y prevé 03 representantes de los contratantes locales. Uno de ellos es el propuesto por la CONFIEP, Industria Manufacturera, Turismo y una propuesta por la Unión Nacional de MYPE de acuerdo a las reglas.(Diario el Peruano, 2011)

El artículo 26 se refiere al mantenimiento de un método para gestionar la seguridad y salud laboral cuyas responsabilidades recaen en los empleadores que asumen las obligaciones en la organización. Asimismo, los empleadores delegan las responsabilidades y facultades necesarias, aplicando y dando resultados de los sistemas de gestión del SST, siendo los empleadores o autoridades competentes responsables de sus actuaciones. Esto no lo protege a sí mismo y lo libera de la obligación de pagar los daños y perjuicios necesarios. Mientras tanto, sin comprometer el liderazgo y las responsabilidades asignadas por la ley, los empresarios contratan con terceros la prestación de servicios regulados por el derecho civil para administrar, implementar, controlar y cumplir la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento de la Ley 29245 y la Ley 1038.(Diario el Peruano, 2011)

El artículo 28 relacionado al registro de los sistemas de salud y seguridad laboral. Donde señala que en la normativa se determinaron registros necesarios para responsabilizar a los empleadores; donde los registros relacionados con enfermedades profesionales se mantienen en un período de 20 años. Las funciones antes mencionadas tienen la consideración de

requisitos de asistencia conforme lo regula el artículo 32 del código colectivo del trabajo (Diario el Peruano, 2011).

El artículo 49 se refiere a las obligaciones del empleador, señalando que los empleadores, entre otras, tienen las siguientes obligaciones como efectuar un chequeo médico obligatorio cada 02 años a cargo de los empleadores. El control de salud inicial es opcional y se puede realizar a petición del empleador o del empleado. El costo del examen médico siempre corre a cargo del empleador. Los empleados están obligados a realizarse una prueba de salud, en el transcurso y al terminar la relación laboral. La normativa desarrolla las herramientas necesarias para limitar el costo de los exámenes de salud a través de la autoridad competente. (Diario el Peruano, 2011)

El art.76 se refiere a la idoneidad de los trabajadores para desempeñar sus labores. Cuando se establezca que existió el accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores tienen el derecho de que se les transfiera a otro empleo con un peligro menor para la salud y la seguridad del trabajador sin comprometer la compensación o los derechos laborales del trabajador. caso de incapacidad permanente. (Diario el Peruano, 2011)

*2.2.1.1.4. Principios de la ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo.*

*A. Principio de Prevención.*

Los empleadores se aseguran de crear formas y escenarios en el lugar de trabajo para prestar servicios sin relaciones laborales con los empleados y para proteger la vida, la salud y el bienestar de quienes se encuentran en el lugar de trabajo. Los aspectos de género deben incluirse para evaluar y prevenir los peligros para la salud relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta los factores sociales, ocupacionales y biológicos que se distinguen por género.

*B. Principio de Responsabilidad.*

Los empleadores, de conformidad con la normativa vigente, se anticipa a los resultados económicos, jurídicos y de otra índole derivadas de los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones o que sean causadas por ellos.

*C. Principio de Cooperación.*

Los estados, quienes emplean, los que trabajan y sus asociaciones generan herramientas para consolidar una contribución permanente acerca de contenidos relacionados a la salud y seguridad en el trabajo.

*D. Principio de Información y Capacitación.*

Los sindicatos y obreros reciben la información oportuna y adecuada y son capacitados previamente por parte de los empleadores sobre las funciones que van a desempeñar, con énfasis en los riesgos potenciales para la vida, y la salud de los que trabajan y sus familias.

*E. Principio de Gestión Integral.*

Todos los empleadores promueven la gestión de la SST y la integran en el gobierno corporativo general.

*F. Principio de Atención Integral de la Salud.*

Los empleados que sufran accidentes laborales o alguna enfermedad originada por sus funciones tienen derecho de una atención médica adecuada hasta que se lleve a cabo la rehabilitación y recuperación para lograr la reincorporación al trabajo.

*G. Principio de Consulta y Participación.*

El Estado está impulsando un mecanismo de consultas e intervención de las entidades empresariales y laborales más representativas y de los agentes sociales en la mejora de la contratación en SST.

*H. Principio de Primacía de la Realidad.*

Los patronos, obreros y sus comisionados, así como los organismos públicos y privados encargados del cumplimiento de las leyes de salud y seguridad, ofrecen informes completos y veraces acerca de este tema. Si existe disconformidad entre la documentación y el contexto de las autoridades que determinarán lo que efectivamente se probó.

*I. Principio de Protección.*

Los empleados poseen el derecho de que el gobierno y los contratantes les proporcionen una condición de trabajo apropiada que aseguren una condición de vida física, mental y social saludable a largo plazo. Estas condiciones suelen ser las siguientes:

- a) Al trabajar se tiene que contar con un ambiente limpio, sano y seguro.
- b) En el trabajo las condiciones deben compatibilizar el bienestar y el trato digno del trabajador asimismo brinden una oportunidad real para alcanzar los objetivos personales del trabajador. (Diario el Peruano, 2011)

*2.2.1.1.5. Reconocimiento constitucional de la seguridad y salud laboral.*

La seguridad y salud laboral, es un derecho reconocido por organismos internacionales y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estados deben proteger al trabajador de las enfermedades profesionales y prevenir los accidentes laborales.

Casas y Gonzales (2017) citando a Del Campo (2014), considera que la seguridad y salud en el trabajo, constituye los procedimientos y normas que deben tener toda entidad pública y privada con la finalidad de garantizar la seguridad y salud del trabajador, abarcando la integridad física, emocional, psicosocial y otros; la protección a la salud y buscando prevenir los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales. El reconocimiento constitucional, es exigible a los estados por cuanto como se dice líneas arriba la OIT, consagra la reglamentación normativa, y reviste de fundamental su reconocimiento legal. (Casas y Gonzales, 2017)

Casas y Gonzales (2017) citando a Rendón (2007), considera que este reconocimiento constitucional se da a nivel mundial, a finales del siglo diecinueve, ya que se empieza a conocer el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador, lo cual hace que los trabajadores luchen por una regulación de regímenes que consideren la indemnización y seguro en caso de lesiones profesionales y, posteriormente, de enfermedades profesionales. Se admite que la protección constitucional en el artículo 7, se sustenta en el derecho a la vida el cual se enriquece con la integración de los derechos económicos y sociales, y las entidades públicas y privadas deben reconocer este derecho como básico, asimismo encuentra sustento constitucional en el derecho a la dignidad humana.

*2.2.1.1.6. Derecho comparado de la ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo.*

*A. Derecho Comparado en SST Argentina.*

Acerca de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, emitido por el Gobierno de Argentina (2021) precisa las siguientes resoluciones:

- Resolución 222/1998 SRT: Acerca del 4to. nivel de cumplimiento de normas de prevención.
- Resolución 103/2005 SRT sobre Sistemas de Gestión SST de la OIT.
- Resolución 523/2007 SRT: directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud laboral.
- Resolución 1629/2007 SRT: Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de la SST
- Resolución 21/2020 SRT - COVID 19: Establece que los contratantes que faculten a sus colaboradores a efectuar su prestación laboral desde sus domicilios particulares en el marco de la emergencia sanitaria - Decreto 260/2020 deberán denunciar a la A.R.T. a la que se encontrasen afiliados.



- Resolución 29/2020 SRT: Establece que A.R.T. deberán proveer gratuitamente un modelo digital de afiche informativo sobre medidas de prevención acerca del Coronavirus COVID-19 a sus empleadores afiliados.

- Disposición 3/2020 GG: Donde se brinda las recomendaciones especiales para trabajos en el sector de telecomunicaciones.

- Disposición 5/2020 GG: Donde se brinda las recomendaciones especiales para trabajos exceptuados del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio”; “Recomendaciones para desplazamientos hacia y desde tu trabajo”; “Elementos de Protección Personal” y “Correcta colocación y retiro del protector respiratorio”.

- Disposición 6/2020 GG: Donde se brinda las recomendaciones para trabajos en el sector de la energía eléctrica.

#### *B. Derecho Comparado en SST Brasil.*

Acerca de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Gobierno de Brasil. (OIT, 1990)

- Ley núm. 8080. Condiciones para promocionar, proteger y recuperar la salud; la organización y actividad del servicio correspondiente.

- Ley núm. 9836, de veintitrés de septiembre de 1999, que aumenta el texto dispositivo de la Ley núm. 8080, de 19 de septiembre de 1990, que "dispone acerca de sobre las condiciones para promocionar, proteger y recuperar la salud; la ordenación de los servicios correspondientes".

#### *C. Derecho Comparado en SST Colombia.*

Acerca de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Gobierno de Colombia. (Decreto 1443, 2014)

- Artículo 216 acerca de la culpa del empleador, donde precisa que cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

- Artículo 1 acerca del objeto y campo de aplicación, precisando que el decreto define los reglamentos que se deben cumplir de manera obligatoria, y deben aplicarse a contratantes estatales y particulares, los contratantes de personal en el régimen de contrato civil, administrativo o comercial. (Decreto 1443, 2014)

*2.2.1.1.7. Documentos obligatorios de la ley N° 29783 del Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.*

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 005. 2012.TR del D.S. 005-2012-TR de Gobierno, se determina la obligación de tener los archivos de las documentaciones anteriores, pero debe ser expedido en las instalaciones de una institución pública. Asimismo, en caso de ser solicitado por la autoridad competente o parte interesada, a continuación, se enumeran seis documentos de la SGSST. (Casas y Gonzales, 2017)

*A. La Política de Seguridad Salud en el trabajo.*

Documento para gestiones en el que los empleadores garantizan el bienestar de los obreros independientemente de las condiciones del contrato. La política requiere que los empleadores establezcan las metas de manera regular. Las instituciones públicas apropiadas se gestionan de manera sucinta y clara, están fechadas y firmadas por los principales representantes de la institución, se distribuyen a las partes interesadas, se exhiben en un lugar visible dentro de la organización y se actualizarán regularmente. El ciclo lo determinan los empleadores. Conforme al art. 22 de la Ley, este documento administrativo debe actualizarse de manera periódica (Casas y Gonzales, 2017)

*B. La Identificación de los Peligros y Evaluación de Riesgos y Control (IPERC).*

La preparación de los documentos para gestionar necesitan que los trabajadores participen activamente, que conozcan las labores que se desarrollan dentro de la instalación, en las que es necesario registrar y hacer efectivas las actividades diarias y extraordinarias y se coloca para que se puedan precaver los peligros laborales en el momento adecuado.

*C. Mapa de riesgos.*

De acuerdo con el artículo 35 e) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empresario es responsable de la elaboración del mapa de riesgos. El mapa de riesgos debe publicarse como un documento de gestión en un sitio donde se pueda ver adentro del lugar de trabajo. Muestra los riesgos que existen en todos los centros laborales

*D. Planificación de la actividad preventiva.*

Documento administrativo elaborado en el artículo 38 de la Ley N° 29783. Describe un plan de toda la actividad preventiva que desarrollan todas las organizaciones como parte de su del proyecto del año acerca de la salubridad y seguridad en el lugar de trabajo.

*E. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Todas las actividades del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional son importantes documentos administrativos planificados y requieren la aprobación del comité. Todas las autoridades públicas pueden agregar otros documentos a la administración, lo que contribuye al correcto desempeño de la administración

*F. Entrevista al Coordinador Ejecutivo de SST de la S.B.S.*

La entrevista fue realizada por el ordenador encargado de los servicios de protección laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 26783, artículo 36 de la Ley de Protección Laboral. También afirma que la "seguridad y salud laboral" requiere organizarse por los empleadores (Vivienda y Gonzáles, 2017).

El propósito principal de aplicar los principios de prevención y responsabilidad es promover la cultura, que es prevenir los peligros de las labores en la banca los seguros y la supervisión de las AFP, y en ese sentido los empleadores se describen como recibiendo ayuda logística y financiera para facilitar el desarrollo de sistemas de gestión. Asimismo, recomendó que se implemente un sistema gestionar y así se evite que las autoridades públicas sean licenciadas por las autoridades competentes (SUNAFIL). De acuerdo a ello, explicó que son múltiples los bienes que se pueden obtener, lo que garantiza las condiciones de trabajo de todo trabajador de las organizaciones públicas y permite a los usuarios recibir buenos servicios (Casas y Gonzales, 2017).

*2.2.1.1.8. Implementación de la ley N° 29783 del Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en entidades públicas.*

Las instituciones públicas están obligadas a implementar oportunamente la Ley N° 29783, LSST. La Autoridad Nacional de la Función Pública SERVIR recomienda a los organismos públicos adoptar un sistema para gestionar la salud y seguridad laboral. Sepa que, en los 3 niveles estatales hemos implementado un sistema de gestión que da cumplimiento a la Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud Industrial", que garantiza un lugar seguro, adecuado y salubre en el cual los trabajadores logren laborar con total seguridad. Las instituciones públicas deben implementar oportunamente la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud Laboral. Esto trae diversos beneficios asegurando la presencia eficaz de los empleados en la entidad, lo que acredita el correcto desempeño de los trabajadores y les permite recibir una formación esencial en seguridad y salud laboral de acuerdo con las leyes que aseguren que cada trabajador evite peligros laborales y mejoren el clima dentro de la institución para entonces desarrollar la capacidad interna de la empresa. (Lancho, 2017)

Ley N° 29783, Beneficios de la Implementación de la LSST a las Instituciones Públicas: Son múltiples las ventajas para las instituciones estatales al hacer cumplir la ley, la responsabilidad es compartida; empleadores, trabajadores y partes interesadas juegan un papel en la estructura de gestión. Esto significa que no tiene que pagar por accidentes o enfermedades. Además, los empleados ya conocen la cultura para prevenir prevenien conflictos laborables y los directivos son más conscientes de los peligros a los que se enfrentan los trabajadores a su cargo, minimizando la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales. El gobierno está constantemente informado sobre el cumplimiento de las leyes vigentes acerca de SST, y las mejoras en los servicios prestados por los organismos públicos se traducirán en personal bien capacitado y de óptima calidad de acuerdo con la normativa vigente. (Lancho, 2017)

Significado jurídico de las empresas públicas que no implementan el SGSST según la Ley 29.783, LSST. De acuerdo con la Ley 29783, artículo 26 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores son responsables de la correcta implementación de los sistemas de gestión de SST, dirigiendo la estructura para gestionar y siendo responsable ante las autoridades competentes. Si el sistema de gestión de seguridad y salud no puede implementarse adecuadamente en el lugar de trabajo, la autoridad competente (SUNAFIL) es responsable de imponer las penalidades pertinentes en caso de violación de la ley.(Lancho, 2017)

El nivel de compromiso de los empleados por infracciones a la Ley 29783, LSST en establecimientos públicos. Los trabajadores están definidos en la Ley N° 29783, Capítulo II de la Ley de Seguridad y Salud Industrial “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores”. El artículo muestra el derecho y responsabilidades de los empleados que están obligados a formar inspectores de las autoridades competentes (SUNAFIL). Si participa en todas las acciones que conlleven al fortalecimiento del sistema de gestión de la seguridad y la protección de la salud laboral, pero el trabajador no cumple con todas las disposiciones de la ley, está sujeto a las sanciones que establezca el reglamento interno del trabajo. normas. Dependiendo del error, el despido del empleador aumentará. El artículo 168 A del Código Penal instituye que los empleadores están exentos de responsabilidad penal en los casos de accidentes o de enfermedades profesionales causados por el incumplimiento de la ley por parte del empleado. (Lancho, 2017)

#### *2.2.1.1.9 Modificaciones de la Ley N° 29783 en la ley N° 30222.*

De acuerdo con el artículo 1, las normas de la ley tienen por objetivo cambiar diversas disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud, Ley 29783, para promover la implementación, mantener un grado preciso de resguardo de la seguridad y la salud, y de la unidad productiva.

El artículo 2 es la reforma del artículo 49, el artículo 76, el artículo 13, el artículo 26, el artículo 28, el artículo 32, inciso d), y el artículo 4 para reformar el artículo 29783 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece disposiciones complementarias. Los siguientes artículos se modificarán de la siguiente manera:

Artículo 13 sobre el objeto y la composición del consejo regional de seguridad y salud en el trabajo. Tres representantes de los empresarios locales, uno propuesto por la Unión de la Empresa Privada (CONFIEP) y dos propuestos por la Cámara de Comercio de sus respectivas jurisdicciones o las Cámaras Nacionales de Comercio para la Industria, Turismo y Servicios. Cámara propuesta por la Unión de Organismos Nacionales del Perú y las MYPE, según se establezca reglamentariamente.

Artículo 26 sobre la gestión del sistema de gestión de protección laboral. En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable el empleador de liderar y comprometerse con estas actividades dentro de la organización. El empleador delega las funciones y facultades necesarias en la persona responsable de desarrollar, aplicar y dar como resultado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este personal es responsable de sus actos ante el empleador o autoridad competente.

Este no se defiende y lo releva de la obligación de pagar los daños y perjuicios necesarios. Sin comprometer el liderazgo y las responsabilidades asignadas por la ley, los empleadores administran, hacen cumplir, controlan y controlan las disposiciones legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con los lugares de servicio con terceros regulados por la ley civil. Obra de acuerdo a la Ley 29245 y Ley 1038.

Artículo 28 (...) sobre registros de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Las normas prevén el registro obligatorio del empleador, el cual puede llevar aparte o en un libro o registrándose electrónicamente. Las empresas sean micro y medianas (MIPYMES), las entidades y empresas que no realizan labores de un riesgo elevado llevarán registros resumidos. Cada registro de enfermedades profesionales debe conservarse por un periodo de veinte años.

El artículo 32 el cuerpo de representantes e inspectores establecen que los grupos del Comité Paritario y los inspectores de la seguridad y salud en el trabajo deberán contar con una licencia fehaciente para ejercer sus funciones con la aprobación previa del mismo comité. Protección frente a despidos injustificados y simplificación del desempeño laboral en cada área de negocio desde 6 meses antes hasta 6 meses después de la finalización del puesto. Las funciones antes mencionadas tienen la consideración de requisitos de asistencia conforme a lo

regulado en el artículo 32 del Código Colectivo del Trabajo. La prórroga del permiso sin beneficio necesita la resolución favorable del Comité.

El artículo 49 sobre Obligaciones del empleador establece que tienen, entre otras, las siguientes obligaciones: d) Realizar un control médico obligatorio cada dos años. El control de salud inicial es opcional y se puede realizar a petición del empleador o del empleado. En todo caso, el coste del reconocimiento médico correrá a cargo del empresario. Para los obreros que efectúen labores de alto riesgo, los empleadores tienen la responsabilidad de que pasen por un examen médico antes, durante y al final del vínculo de trabajo. Reglamento desarrolla las herramientas necesarias para limitar el costo de los exámenes de salud a través de la autoridad competente.

El artículo 76 sobre Adaptación de los Trabajadores a sus labores, establece que los obreros poseen el derecho de ser enviados a otro lugar de trabajo con el mínimo peligro para su propia protección y su bienestar en casos que se susciten accidentes laborales o por motivo de una enfermedad profesional. Excepto en el caso de incapacidad permanente absoluta.

#### **2.2.1.2. Protocolo Covid 19**

*2.2.1.2.1. El Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST).*

El Plan para Vigilar, Prevenir y Controlar del COVID19 es una guía que establece las normas a adoptar para observar el peligro de exposición al COVID19 en el ámbito laboral. Dentro de los Criterios Generales está:

a. Identificar a todo el personal que conforma el Grupo de Riesgo (mayores a 65 años), o con comorbilidad, así como los que padezcan hipertensión, diabetes, enfermedad cardiovascular, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, obesidad con IMC mayor a 40, enfermedad renal crónica, asma y otros estados de inmunosupresión, se consideran restringidos de retornar a laborar físicamente a planta.

b. Asimismo, todo trabajo administrativo debe ser realizado bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo; estableciendo el principio de “CERO personales administrativos” en las plantas industriales y oficinas, solo se asistirá a áreas administrativas con la autorización de la gerencia correspondiente.

c. Debe trabajar en planta el menor número posible e indispensable de trabajadores (propios y contratistas) para realizar los trabajos necesarios.

d. El trabajo en las plantas y oficinas debe ser realizado por grupos de trabajo que no deben juntarse ni trasladarse con otros grupos de trabajo, evitándose todo contacto físico o proximidad entre ellos.

e. Se priorizará la implementación de medidas de control en función a la jerarquía de controles, es decir se priorizará la eliminación del riesgo, sustitución, implementación de controles de ingeniería, controles administrativos y en último caso el uso de EPP, el cual será de uso obligatorio y permanente.

f. Contar con personal de reemplazo como contingencia ante la necesidad de retirar grupos de trabajo a cuarentena.

g. Mantener los protocolos de seguridad actualizados en concordancia con las recomendaciones y exigencias de salud pública emitidas por las autoridades sanitarias, leyes laborales, descubrimientos en avances científicos, cambios en el contexto interno de la empresa, entre otros.

h. Reducir el uso de documentación en medio físico como facturas, boletas, guías de remisión, entre otros, replazándolos por medios electrónicos para reducir el riesgo de contaminación cruzada. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020)

#### 2.2.1.2.2. Jerarquía de Control.

Para la implementación de los controles operacionales en el área de trabajo, se ha establecido una Jerarquía de controles, la cual se grafica de la siguiente forma:

**Figura 2.**

#### *Jerarquía de control*



*Nota.* La figura muestra la Jerarquía de control biológico para protección del personal en diversas áreas. Fuente: Bernedo y Muñoz (2020)

- Eliminación. Eliminar el riesgo no contando con personal de manera presencial en nuestras instalaciones
- Sustitución. Eliminar el riesgo sustituyendo un proceso, secuencia o procedimiento, para dejar de exponer al personal al riesgo de contagio
- Control de ingeniería. Aislar o separar el riesgo o la tarea de los trabajadores, a través del uso de barreras, uso de tecnología para la comunicación, pruebas de descarte, entre otros.
- Controles administrativos. Como procedimientos, instructivos, protocolos, señalización, carteles, cintas, mallas, supervisión, entre otros.
- Uso de EPP. Uso de equipo de protección personal para riesgo biológico.

Para los trabajos a ejecutarse en periodo de emergencia se ha elaborado una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos e impactos ambientales (ERIIPERC), la cual incluye las medidas de control generales a aplicar en toda actividad a realizar en UNACEM S.A.A (Bernedo y Muñoz, 2020).

#### *2.2.1.2.3. Estructura del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo.*

El Plan se compone de 09 títulos de los cuales resaltan los procedimientos de prevención, y para el regreso y reincorporación al trabajo.

- Antecedentes de entidad o de la organización pública
- Información del centro de labor
- Información del servicio de protección y salud laboral
- Responsabilidades para el cumplimiento del Plan
- Presupuesto y proceso de adquisición de insumos para el cumplimiento del Plan.
- Procedimientos para el regreso y reincorporación al trabajo. El cual incluye procedimientos como: proceso para volver al centro laboral. Revisiones y mejoras de los colaboradores en los procesos laborales que conllevan riesgos significativos para el trabajo.
- Lista de Chequeo de vigilancia. Incluyendo una breve orientación sobre la actividad, acción e intervención para garantizar desempeño que incluye: Saneamiento y esterilización del centro laboral. Identificar síntomas de COVID 19 antes de ingresar al centro de labores. Obligatorio lavado de manos. Concientización en el lugar de trabajo para prevenir contagios; Precauciones colectivas, resguardos personales y monitoreo permanente de comorbilidad laboral en el contexto del SARS COV2. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020).

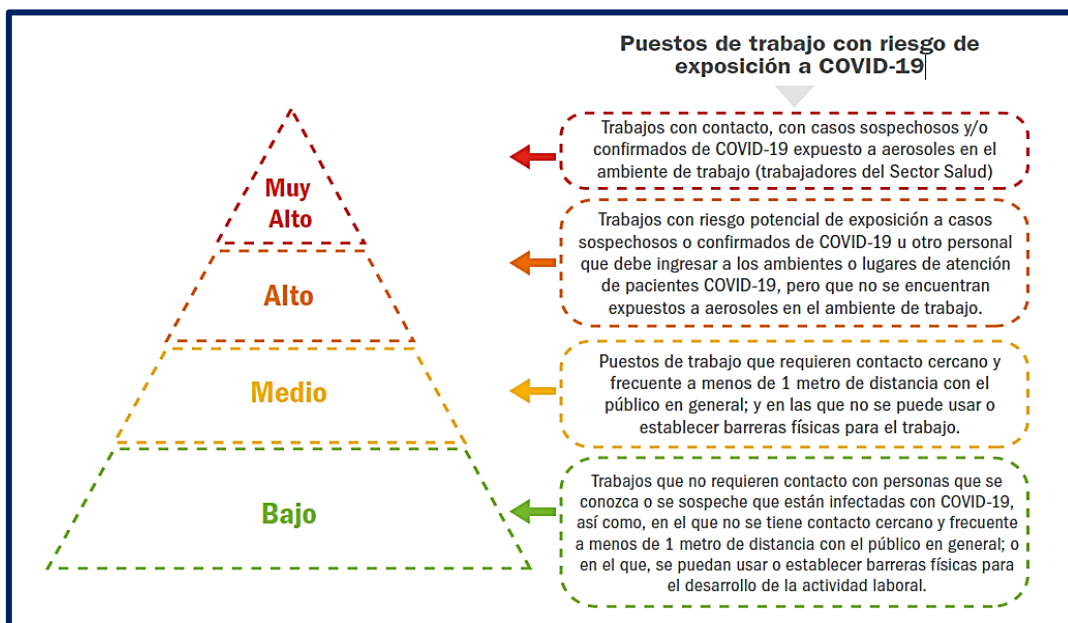
#### *2.2.1.2.4. Niveles de Riesgo de Exposición al Covid-19.*



El nivel de riesgo es la probabilidad de que ocurran eventos adversos, así como sus consecuencias.

**Figura 3.**

*Niveles de Riesgo de Exposición al Covid-19*

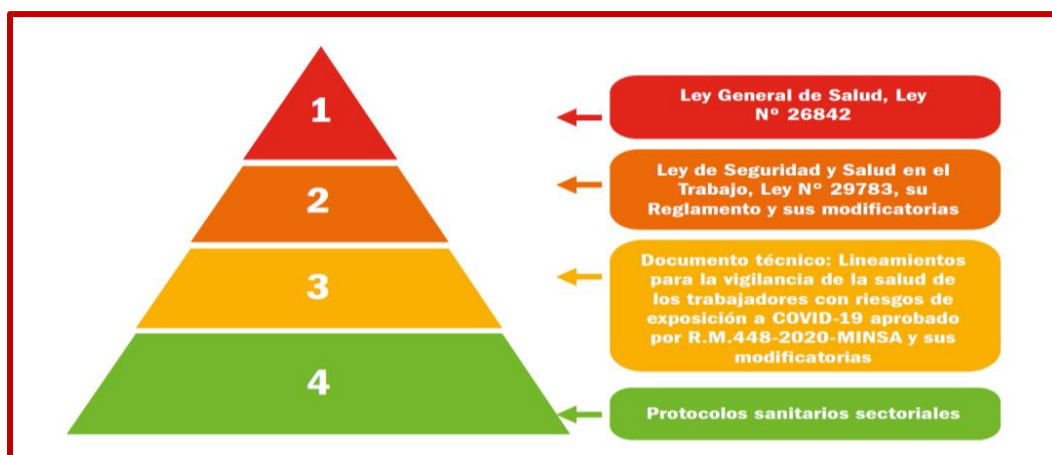


*Nota.* La figura muestra los niveles de riesgo existentes ante la exposición a la Covid-19. Fuente. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020).

2.2.1.2.3. *Pirámide de jerarquía del marco normativo del país para la elaboración del plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo*

**Figura 4.**

*Pirámide de jerarquía*



*Nota.* La figura muestra la pirámide de Jerarquía de las leyes, documentos técnicos y protocolos sanitarios. Fuente. Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo (2020)

2.2.1.2.4. *Desarrollo de las consideraciones.*

### A. Para el regreso al trabajo.

Si un trabajador que ha realizado cuarentena social y no presenta síntomas de COVID19 y además no es un caso acerca del cual se sospecha o se ha confirmado COVID19 se establece un proceso de reincorporación a un puesto de trabajo direccional. En tales casos, el retorno será de manera automática.

### B. Para la reincorporación al trabajo.

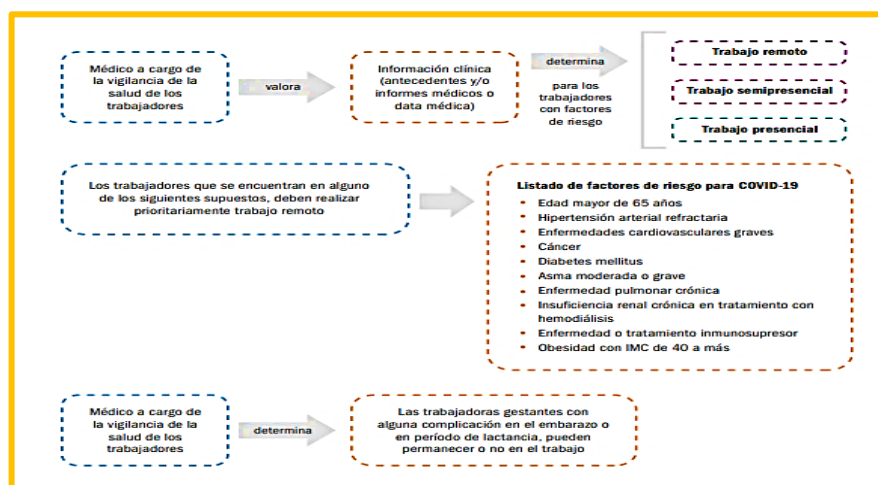
Se establecen procesos para reincorporarse al centro de labores; los trabajadores que han realizado aislamiento comunitario de no tuvieron síntomas de COVID19 y actualmente no son casos sospechosos o confirmados de COVID19. En tales sucesos el retorno será inmediato. Empleados dados de alta por un médico, terapeuta o médico especialista en salud ocupacional de la realización de un diagnóstico positivo o contacto con un caso confirmado y cumplir con la respectiva cuarentena.

Paciente asintomático con diagnósticos confirmando el COVID19. Enfermos con diagnóstico definitivo de COVID 19 que evidencien síntomas. El alta es realizada por el médico especialista y la reintegración se realiza previa examinación por parte del departamento de SST conforme a la normatividad aplicable.

Sospechoso: Alta a los catorce días de iniciar la sintomatología y en caso de contacto estrecho, alta a los 14 días del primer día de contacto con el caso confirmado. Los trabajadores que regresan a sus labores deben ser evaluados antes de reanudar el trabajo. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020)

**Figura 5.**

#### *Protocolo para la reincorporación al trabajo*



*Nota.* La figura muestra el Protocolo para la reincorporación al trabajo luego de haber contraído la Covid-19. Fuente. Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo (2020).

### ***2.2.1.3. Dimensiones de la variable 1.***

Basándonos en el estudio de Obeso (2020), consideramos las siguientes dimensiones:

#### ***2.2.1.3.1. Cultura preventiva.***

El significado de “cultura de la seguridad” nació en la década de 1980 y estaba relacionado básicamente con los grandes accidentes, especialmente el evento atómico de Chernóbil, y se denominó “cultura de prevención”. Con el transcurrir de los años, se extiende a todos los riesgos y es globalizada. (López , 2015)

La definición ha cambiado, y aunque no hay una sola definición de cultura preventiva, actualmente se puede decir que es el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos en la empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas. También podemos definirla como la actitud proactiva, en las empresas, en las familias, en las comunidades, etc., debe ser un compromiso por la seguridad y la promoción de la salud a todos los niveles. (López , 2015)

#### ***2.2.1.3.2. Política Institucional.***

El artículo 10 de la Ley N° 29783 Ley de SST, crea el Consejo Nacional de SST como órgano supremo del Acuerdo sobre Seguridad y Salud laboral, y como parte al sector laboral y promoción del empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

El inciso a) art. 11 de la Ley N° 29783, es una de las atribuciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud laboral, el cual dispone formular y aprobar de las políticas nacionales de seguridad y salud laboral, y su cumplimiento. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

El Consejo Nacional de SST decretó por unanimidad la Política Nacional de SST en su 7ma Reunión Ordinaria del once de abril de Dos mil trece. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

La Ley N° 29783, en su art. 4 determina que el Estado está obligado a desarrollar, implementar y revisar de forma periódica las prácticas en consulta con las agrupaciones de empleadores y de trabajadores que tuvieren una mayor representación. En materia de seguridad y salud en el trabajo, es prioritario el tema una legislación que apruebe la política del Estado. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

#### ***2.2.1.3.3. Conocimiento y normativa.***

El art. 1 establece el objeto de la ley y señala que la Ley de SST tiene por objeto suscitar una cultura para prevenir riesgos laborales a nivel nacional. Hacer esto implica obligaciones preventivas por parte del empleador, funciones de supervisión y control nacional, asegurando

promocionar, difundir y cumplir de las normas pertinentes mediante el diálogo social. (Diario, El Peruano, 2016)

El artículo 2 sobre el alcance establece que la ley se aplica a todas las áreas económicas y de servicios. Esto incluye a todos los patrones y empleados bajo el sistema de trabajo para actividades civiles en todo el país, empleados y funcionarios del área pública, empleados militares y policiales, así como trabajadores independientes. (Diario, 2016)

El art.3 sobre la normativa mínima establece que la ley determina reglas básicas para prevenir los riesgos en el trabajo, y los empleados y los encargados son libres de fijar rangos de resguardo para mejorar las disposiciones de esta normativa. (Diario El Peruano, 2016)

#### *2.2.1.3.4. Protocolos covid-19.*

Es responsabilidad de los Gobiernos implementar los protocolos Covid-19, así como capacitar e informar a los trabajadores de la Institución acerca de:

- Limpieza y desinfección de manos obligatorio.
- Identificar los síntomas de Covid 19 antes de ingresar al lugar de trabajo.
- Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.
- Medidas preventivas colectiva.
- Medidas de Protección Personal. (Gobierno Regional de San Martín, 2020)

#### **2.2.2. Cumplimiento de los servidores.**

Incluye las obligaciones de salud y seguridad del empleado, la observancia de las medidas de seguridad prescritas que son responsabilidad de los empleadores, garantizar la seguridad de los demás dentro de los términos prudentes (evitar exponer a otros a riesgos de salud y seguridad), y el uso adecuado de los equipos de seguridad y protección.

- Las medidas de SST no deberían imponer un gravamen financiero a los empleados.
- Los contratos de trabajo en los establecimientos de labor deben pronosticar que los empleados están obligados a comunicar inmediatamente a sus superiores las situaciones en las que consideren razonablemente que pueden suponer un riesgo grave para su vida o su salud. muy peligroso el cual afectaría su vida y bienestar. Hasta que el jefe asuma los medios correctivos, éste no podrán exigirles a los empleados que renueven las condiciones de trabajo que sean de riesgo continuo, Todos los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos para la salud asociados con su trabajo de modo provechoso y adecuado (La OIT, 2020)

##### ***2.2.2.1. Cumplimiento de parte de los servidores de la ley N° 29783.***

La Ley 29783 tiene como objetivo que se promueva una cultura nacional de prevención de peligros laborales y para ello las obligaciones de prevención de los contratantes, las

funciones de supervisión y dirección nacional y los empleados. Existe una intervención activa del personal. Quienes vigilan por el desarrollo divulgación y la ejecución de las acciones reglamentarias pertinente a través del diálogo social. De igual forma, debido a la promulgación de la ley y cambios en las actitudes de todos los departamentos implicados en la estructura laboral, se da cumplimiento a la obligación de los contratantes quienes debe desarrollar sus labores respetando las normas de seguridad y salud previstos en su lugar de labor. (Granados, 2012).

*2.2.2.1.1. Podemos hallar las obligaciones de los trabajadores en el Capítulo II de la ley N° 29783.*

El art. 72 establece que todos los trabajadores tienen derecho a comunicarse de forma libre con el inspector del trabajo, incluso sin un contratante. (periódico peruano, 2016)

El art.73 sobre el amparo contra las hostilidades establece que cada trabajador, sus delegados o los socios de la Comisión o Comité de Protección Laboral están tutelados antes actos hostiles y otras formas de coerción de parte de los empleadores como resultado del desempeño de sus funciones en el campo de la tutela de la salud y la seguridad en el centro laboral. (periódico peruano, 2016)

Asimismo, el art.74 relativo a participar en planes de colaboración de formación. Los empleados o sus colaboradores afirman que el programa de capacitación debe revisarse y recomendarse a los empleadores para que sea efectivo. Correlación: D.S. 0052012TR, artículo número 106 (Normado) (Diario El Peruano, 2016).

Art.76 Sobre la aptitud de los trabajadores para el puesto laboral que tiene derecho a ser trasladado a otro puesto de trabajo de bajo riesgo sin perjuicio del trabajador en caso de accidentes laborales o enfermedad profesional. Remuneración y categoría, excepto en el caso de incapacidad absoluta. (Diario El Peruano, 2016)

Según el art. 77 sobre proteger a los empleados, así como a los empresarios y sub contratantes, cualquiera sea la forma de contrato, son patronos o contratistas, subcontratistas, empresas de servicios profesionales o cooperativas de trabajadores tienen derecho al mismo grado de protección para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. (Diario El Peruano, 2016)

Art. 78 sobre el derecho a examinar los elementos de riesgo. Los obreros, sus delegados y los sindicatos poseen derechos a investigar los elementos que afecten su seguridad y salud y disponer acciones en estos temas. (periódico peruano, 2016)

Art. 79 relativo a los deberes de los empleados. Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones respecto a la prevención de riesgos en el trabajo

- a) Cumplir con las normativas, las reglas del Programa de SST.
- b) Uso adecuado de las herramientas de trabajo, también contando con las herramientas de protección y de montaje. No obstante, debe ser informado y formado previamente acerca de su uso.
- c) No opere dispositivos, máquinas, equipos y otras herramientas no autorizadas.
- d) Apoyar en las investigaciones de accidentes laborales y enfermedades profesionales cuando así lo solicite la autoridad encargada o, a su juicio, la información que conozca puedan ayudar a esclarecer la causa.
- e) A sujetarse a un examen de salud expresamente requerido y que se avale la confidencialidad de la práctica médica.
- f) La participación en organizaciones paritarias, programas de formación y otras diligencias de prevención de peligros organizadas por los empresarios o las autoridades laborales durante la jornada laboral.
- g) Informar a los empleadores de cualquier hecho o contexto que coloque en peligro su bienestar y su seguridad o sus infraestructuras y, de ser posible, las acciones correctivas sin generar sanciones, se tomarán de inmediato.
- h) Comunicar inmediatamente la ocurrencia de un accidente, o enfermedad profesional a un responsable o representante de seguridad.
- i) Responder con honestidad e informar a las autoridades que lo soliciten, de lo contrario se considerará infracción penal grave sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda. (Diario El Peruano, 2016)

### ***2.2.1.3. Cumplimiento de los trabajadores de los principios de la ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo.***

Dentro de los principios en los que participa el trabajador mencionamos a:

- Principio de Cooperación. Ya que los trabajadores asumen un compromiso de cooperar para cumplir con las normas establecidas a través de las normativas establecidas.
- Principio de información y capacitación. Los trabajadores deben mantenerse informado y poner de su parte para asistir a las capacitaciones de la Institución y así estar preparado frente a diversas circunstancias que aportaran a la tutela de su seguridad y salud laboral.

- Principio de primacía de la realidad. Ante algún suceso como un accidente debe ser veraz y aportar en lo posible a esclarecer lo sucedido. (Diario El Peruano, 2014)

#### 2.2.1.4. Cumplimiento del Protocolo Covid 19

2.2.1.4.1. *El Plan para la vigilancia, prevención y control del covid-19 en el trabajo y el sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SGSST).*

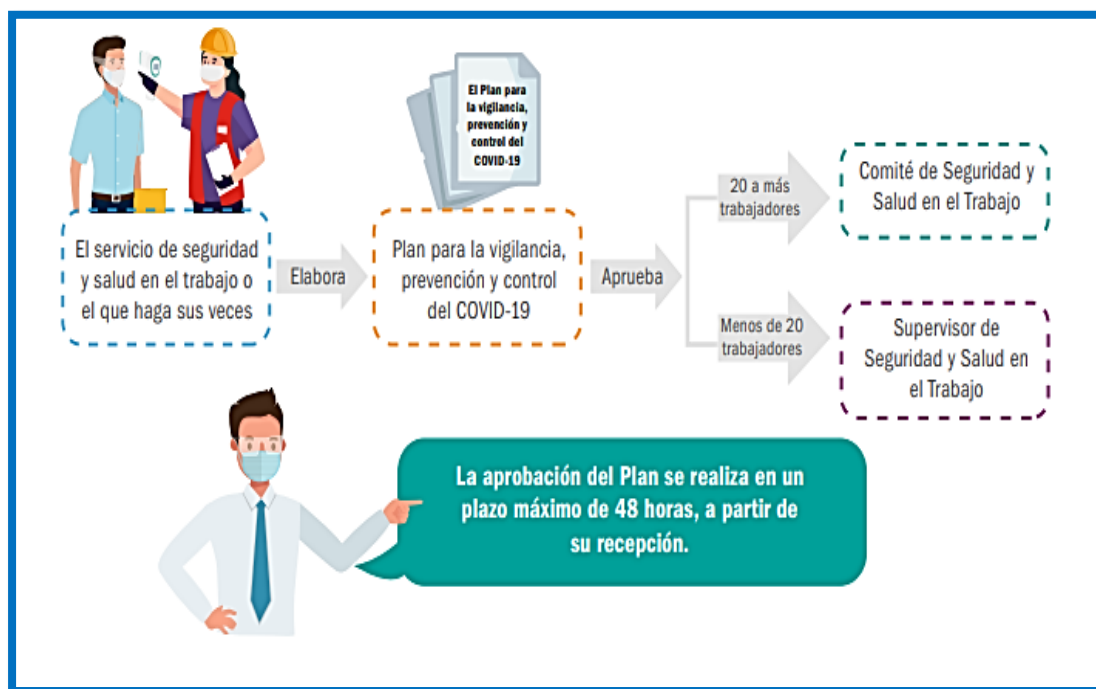
El plan de seguimiento, prevención y gestión del COVID19 en el lugar de trabajo es una guía para decidir qué acciones tomar para monitorear el peligro de exponerse al COVID19 en el centro laboral.

A. *Elaboración y aprobación del plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo.*

Los trabajadores deben de estar informados acerca de este plan de vigilancia.

#### Figura 6.

*Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo*



*Nota.* La figura muestra el Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo. Fuente. Gobierno Regional de San Martín (2020)

Asimismo, los trabajadores deben poner en práctica los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo:

Aportando en verificar y ayudar a que los ambientes donde trabaja se mantengan limpios y desinfectados. Asimismo, los trabajadores si muestran algún tipo de sintomatología

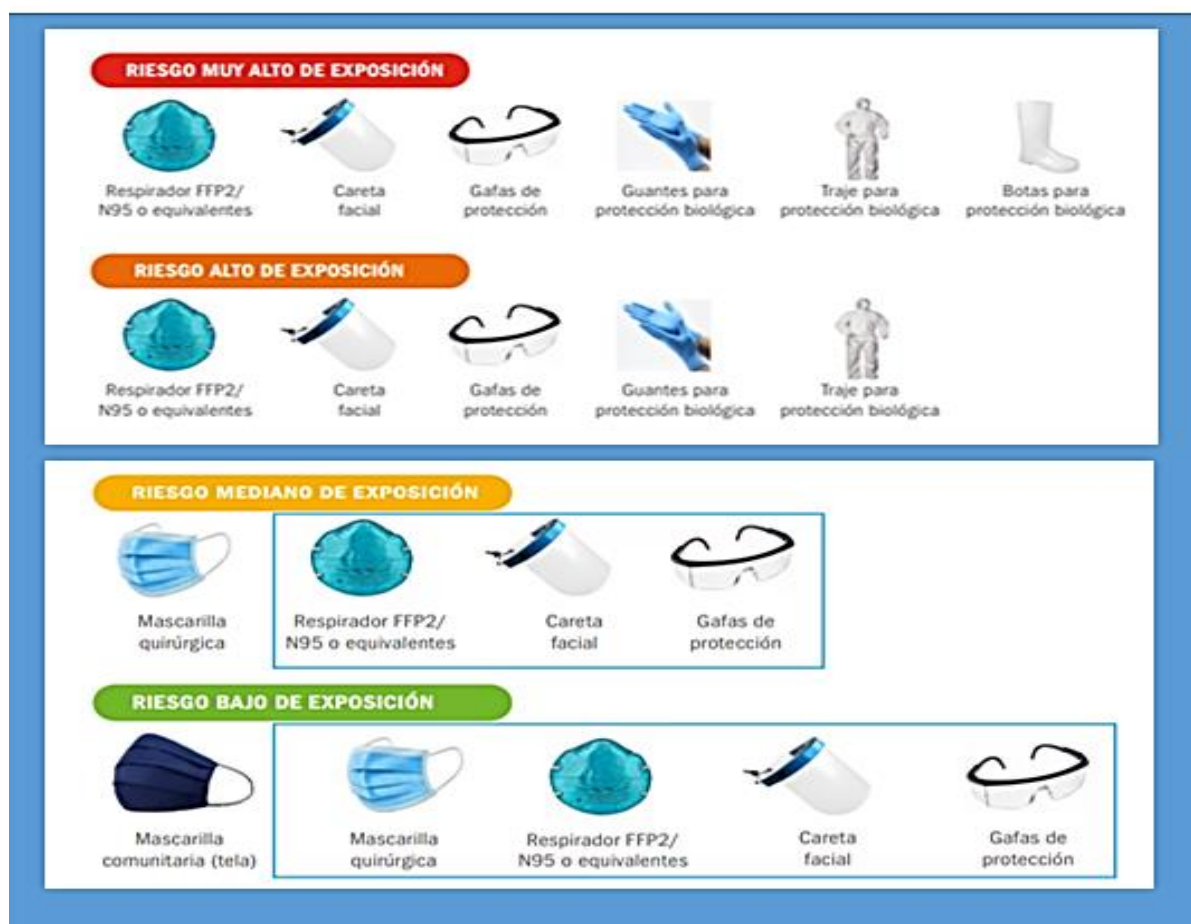
asociada al Covid-19 tiene la responsabilidad de comunicarlo para que se evalúe su condición de salud. También deben cumplir con lavarse y desinfectarse las manos.

Acerca de las medidas de prevención colectivas debemos considerar:

- Ambientes adecuadamente ventilados
- Distanciamiento social a más de 1 metro de distancia
- Reuniones preferentemente virtuales
- Barreras físicas (pantallas, mamparas para mostradores)
- Puntos estratégicos de acopio de EPP usados
- Distanciamiento social mínimo de 2 metros en comedores, en razón al no uso de mascarillas.
- Uso de mascarilla obligatorio de manera adecuada, tapando nariz y boca, entre otros.

**Figura 7.**

*Medidas de protección personal, de acuerdo al riesgo de exposición*



*Nota.* La figura muestra Medidas de protección personal, de acuerdo al riesgo de exposición.

Fuente. Gobierno Regional de San Martín (2020)



### ***2.2.1.5. Dimensiones de la variable 2.***

Basándonos en el estudio de Obeso (2020), consideramos las siguientes dimensiones:

#### ***2.2.1.5.1. Cultura Preventiva.***

La prevención de riesgos ha pasado del error humano (los accidentes ocurren a partir del acto inseguro), al factor humano, el comportamiento humano, que aborda tres aspectos básicos de la Psicología de la Seguridad:

- ¿Por qué ocurren los accidentes de trabajo?
- ¿Qué debe evaluarse en prevención respecto del factor humano y la cultura de seguridad?
- ¿Qué programas de acción preventiva contrastados y eficaces pueden aplicarse sobre factor humano?

De lo cual podemos deducir la relevancia que los trabajadores reflexionen acerca de la importancia de la prevención de accidentes, así como de enfermedades laborales. (López , 2015)

#### ***2.2.1.5.2. Política Institucional.***

Los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir la política nacional relacionada con la ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo, la cual precisa en su artículo 4 que los empleadores y trabajadores, tiene la responsabilidad de formular, practicar y re examinar de forma periódica una Política Nacional de Seguridad y Salud laboral, lo cual es relevante y prioritario. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

#### ***2.2.1.5.3. Conocimiento y normativa.***

El artículo 1, acerca del objeto de la Ley, precisa que el papel de la inspección y observación nacional, y la intervención de los trabajadores y su organización sindical. Velan por promocionar, difundir y cumplir las normativas pertinentes a través del diálogo social.

El art. 3 establece la normativa mínima de esta ley para prevenir el riesgo laboral y permite a los empleadores y empleados fijar el nivel de protección para mejorar las disposiciones de esta ley. (Diario El Peruano, 2016).

#### ***2.2.1.5.4. Protocolos covid-19.***

Se tienen las siguientes responsabilidades de parte de los trabajadores para cumplir con el Protocolo Covid establecido el año 2020, así como las modificatorias que se vayan dando. (Gobierno Regional de San Martín, 2020).

- Limpieza y desinfección de manos obligatorio.
- Identificación de sintomatología Covid-19 previo al ingreso al centro de trabajo.
- Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.
- Medidas preventivas colectivas.
- Medidas de Protección personal.

### 2.3. Marco Legal.

El marco legal tiene como base en la Ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo, publicada en el Diario El Peruano (2016), y asimismo, en el documento del .ABC de la salud y seguridad en el trabajo en tiempo de Covid-19 (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020) .

**Tabla 1**

*Marco legal en base a la Ley N° 29783 Ley de salud y seguridad en el trabajo y del ABC de la salud y seguridad en el trabajo en tiempo de Covid-19*

<b>Ley o Decreto</b>	<b>Denominación de la Ley</b>	<b>Descripción de la Ley</b>
<b>Ley N° 29783</b>	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus modificatorias y su reglamento D.U.025-2020	Decreto de Urgencia que establece extraordinarias para reducir las consecuencias negativas económicas de los hogares afectados por la cuarentena forzosa a nivel nacional y las normas de inmovilización social.
<b>Decreto de Urgencia N° 026-2020</b>	Decreto de urgencia	Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. Su objetivo es minimizar el peligro de que se propague la enfermedad Covid-19 en el país. y su impacto en la salud,
<b>Decreto de Urgencia N° 027-2020</b>	Medidas Complementarias (FAE MYPE).	y posibilitar la adopción de medidas preventivas y de respuesta para reducir el impacto en la economía del Perú. medida.

---

<b>Decreto de Urgencia N° 031-2020</b>	Medidas Complementarias	Prevé. medios complementarios para mejorar las formas de prevención, gestión, seguimiento y soluciones sanitarias ante las emergencias provocada por el Covid19.
<b>Decreto de Urgencia N° 044-2020-PCM</b>	Decreto Supremo	Declarar emergencia nacional por una situación grave que afecta la vida de las personas por el brote de Covid19. Tiene por objeto dictar medidas extraordinarias y temporales para asegurar el financiamiento, durante el Año Fiscal 2020 de las demandas de gastos destinadas a la prevención y contención del Covid-19, así como a la reactivación económica y la atención de los gastos previstos en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 que han quedado afectados por la caída de la recaudación producida como consecuencia del Covid-19.
<b>Decreto de Urgencia N° 051-2020- PCM</b>	Decreto de Urgencia	Ley Suprema por la que se prorroga aplazara la emergencia nacional por situaciones graves perjudican la salud de las personas a consecuencia de la prescripción del Covid 19 y otras medidas. Declarar emergencia sanitaria nacional por un periodo de noventa días y disponer medios de prever y controlar el Covid19
<b>Decreto de Urgencia N° 064-2020- PCM</b>	Prórroga del Estado de emergencia	
<b>Decreto Supremo N° 008-2020-SA</b>	Declara Emergencia sanitaria	

---

<b>Decreto Supremo N° 010-2020-SA</b>	Desarrolla disposiciones para el sector privado	Plan de Acción-Vigilancia, contención y control del Covid-19.
<b>Resolución Ministerial N° 055-2020-TR</b>	Resolución Ministerial	Orientación para prevenir el covid19 en el lugar de trabajo adjunta a la presente Decisión Ministerial.
<b>Resolución Ministerial N° 072-2020-TR</b>	Guía	Guía de solicitud de trabajo en casa
<b>Resolución Ministerial N° 095-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Plan Nacional de Reforzamiento de los Servicios de Salud y Contención del Covid-19.
<b>Resolución Ministerial N° 135-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Documento: Especificaciones técnicas para la fabricación de mascarillas textiles para uso de la comunidad.
<b>Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Prevención Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por Covid-19 en el Perú, que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.
<b>Ley N°26842</b>	Ley General de Salud	Ley General de Salud. La protección de la salud es de interés público.
<b>Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Atender y manejar los casos clínicos de Covid19 escenarios de infección focalizados.
<b>Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Directrices para el seguimiento de la salud de los empleados en peligro de exposición del coronavirus.
<b>Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA</b>	Documento Técnico	Lineamiento para el seguimiento, prevención de salud de los que trabajan en peligro de exposición al coronavirus

---

<b>Ley N° 28806</b>	Ley General de inspección del trabajo	Tiene como objetivo regularizar los sistemas de supervisión de los trabajos, y responsabilidades conforme con el Convenio No. 81
---------------------	--	--

---

#### 2.4. Definición de Conceptos.

**a) Capacitación.** Básicamente la capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización

**b) Cultura de prevención.** Cuando se habla de la cultura de la prevención, no se trata de crear una nueva cultura. Es educar para crear una nueva cultura. Es educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de las vidas, el entorno, por las futuras generaciones; cultura de la prevención implica, una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso social, donde cada ser humano, como ciudadano común y/o como parte de los sistemas estructurales que componen la sociedad, sea capaz de cambiar situaciones amenazantes que coadyuvan con la dinámica social en los procesos de desarrollo y de ser coherentes en las decisiones y en la práctica de sus acciones.

**c) Ley N° 29783.** Tiene como objetivo generar una cultura para prevenir peligros en los centros de labor a nivel nacional, para conseguir el objetivo, es deber del empleador la prevención, supervisión y control estatal, y velar porque se promueva y difunda. Contar con la intervención activa de los empleados y cumplir con las regulaciones pertinentes.

**d) Limpieza y desinfección de manos obligatorio.** Una de las formas más eficaces para evitar el contagio de enfermedades respiratorias como el coronavirus es mediante el lavado de manos con agua y jabón y en otros casos con alcohol en gel.

**e) Lineamientos legales.** Se refieren con el conjunto de normas y leyes que sirven para controlar o regular los distintos ámbitos de la convivencia civil. Podríamos citar el Código Civil, Código Penal y Estatuto de los Trabajadores.

**f) Medidas de Protección Personal.** Al aplicarse la prevención de riesgos operacionales en la situación presente, el propósito es mantener la salud de los empleados durante la pandemia del COVID 19 a través de la implementación de medios de seguridad en el lugar de trabajo.

**g) Medidas preventivas colectiva.** Es un instrumento que nos protege de peligros que no se pueden eludir ni minimizar y que afectan a todos.

**h) Normativa.** Se conoce como normativa a la norma o conjunto de normas que guían, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización, materia y/o actividad.

**i) Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19.** Esta es una guía para decidir qué acciones tomar para monitorear el riesgo al exponerse al SARS COV2 en el lugar de trabajo.

**j) Políticas institucionales.** Una política institucional es una decisión escrita que proporciona una especie de guía o marco de comportamiento lógico y consistente para definir hasta qué punto una organización puede actuar con sus miembros en una situación particular.

**k) Protocolo.** El Protocolo de transmisión en los hogares tiene como objetivo describir las principales características clínicas, epidemiológicas y virológicas de la infección por este nuevo virus y su transmisión casi en tiempo real.

**l) Responsabilidad de los trabajadores.** Los empleados son responsables de contribuir cumplir los deberes de salud y seguridad que incumbe a los empleadores al adherirse a las normas de seguridad y garantizar la seguridad de los demás dentro términos prudentes.

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y Variables**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis General.**

Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis Específicos.**

Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021

Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021

Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021

#### **3.2. Variable**

##### **Variable 1. Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19**

##### **Dimensiones**

- Cultura de prevención
- Políticas institucionales
- Conocimiento y normativa
- Conocimiento de Protocolo covid 19

**Variable 2. Cumplimiento de los servidores y funcionarios****Dimensiones**

- Cumplimiento de la Cultura de prevención
- Cumplimiento de las Políticas institucionales
- Cumplimiento de la normativa
- Cumplimiento de Protocolos covid 19



### 3.2. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>VARIABLE 1</b>  <b>Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19</b>	La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley 29783 tiene como meta promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para lograr este propósito, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación activa de los trabajadores, quienes a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. (Granados, 2012). Asimismo, el plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, es un documento de guía para establecer las medidas que se deberán tomar para vigilar el riesgo de exposición a la COVID-19 en el centro de trabajo. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020).	<p>Cultura de prevención implementada</p> <p>Políticas institucionales implementada</p> <p>Conocimiento y normativa implementada</p> <p>Conocimiento de Protocolo covid 19 implementados</p>	<p>Asume la responsabilidad para prevenir los accidentes o enfermedades laborales</p> <p>Se desenvuelve con prudencia para prevenir los accidentes o enfermedades laborales</p> <p>Considera que la implementación de políticas optimiza la seguridad y salud laboral</p> <p>Considera que el reglamento interno garantiza la salud y seguridad laboral</p> <p>Conoce la norma implementada para prevención de accidentes o enfermedades en su centro laboral</p> <p>Conoce los Lineamientos legales para la protección de la seguridad y salud laboral</p> <p>Conocer acerca de la limpieza y desinfección de manos de acuerdo al Protocolo implementado</p> <p>Identifica los síntomas de la Covid-19</p> <p>Conoce el proceso a seguir en su centros laboral en el caso de</p>	<b>ORDINAL</b>

---

<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>Cumplimiento de los Servidores y Funcionarios</b></p>	<p>La OIT (2020) afirma que los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, velando, dentro de los límites razonables, por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponer a otras personas a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección correctamente.</p>	<p>Cumplimiento de la Cultura de prevención implementada</p>	<p>evidenciar síntomas de Covid 19</p> <p>Conoce las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19</p> <p>Conoce las medidas de protección personal para prevenir el contagio de la Covid 19</p> <p>Cumple con someterse a exámenes médicos precisados por la norma</p> <p>Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo para prevenir accidentes laborales</p> <p>Actúa con prudencia al no operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros para prevenir accidentes laborales</p> <p>Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes laborales</p> <p>Comunica acerca de eventos que pongan en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas</p> <p>Reporta la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales o enfermedades</p>	<p><b>ORDINAL</b></p>
--	--	--	---	-----------------------

---

---

Cumplimiento de la normativa implementada	Cumple con la normativa implementada Participación en las capacitaciones para prevención de riesgos laborales
Cumplimiento de Protocolo covid 19 implementados	Cumple con el lavado y desinfección de manos Colabora con el personal para que verifique si tiene síntomas de la Covid -19 Comunica en su centro laboral si presenta síntomas de las Covid-19 Cumple con las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19 Cumple con las medidas de prevención personal para evitar el contagio de la Covid 19

---

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Método de Investigación**

##### **4.1.1. Método general.**

El método utilizado en la presente tesis es el científico, el mismo se trata de un método para investigar, utilizado preponderantemente en producir conocimientos en las ciencias. Para denominarse como científico, los métodos de estudio deben estar basados en la medición y la empírica (Tamayo, 2000).

##### **4.1.2. Métodos específicos**

Para la presente tesis se utilizaron los siguientes métodos específicos:

**4.1.2.1. Descriptivo.** Este método se utilizó para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones Este método ha implicado recopilar, así como presentar los datos de forma sistemática, de tal forma que se cuente con una idea clara de un determinado contexto.

**4.1.2.2. Síntesis.** Se trata de reconstruir todo lo que descompuso cuando se efectuó el análisis, por tanto, ya que realizamos el análisis fue necesario llegar a la síntesis donde las ciencias se comprendieron y el análisis arrojó resultados propios a la realidad por lo cual se llegaron a conclusiones fidedignas.

#### **4.2. Tipo de Investigación**

Conforme al fin realizado es básica y jurídico social. Básico porque mejoró el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, y jurídico social porque se enfocó un tema legal y a la vez dirigido a la sociedad. (Kerlinger, 2002)

#### **4.3. Nivel de Investigación**

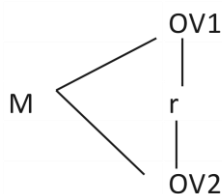
El nivel de investigación es correlacional, es decir que luego de conocer la situación problemática y determinar su frecuencia, pudimos determinar qué factores se relacionaron con la frecuencia registrada. (Hernández, et al 2014)

#### **4.4. Diseño de Investigación**

El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) una investigación correlacional tiene como propósito que se establezca la correlación o grado de asociación entre 02 o más variables, en un cierto contexto y hacen factible determinar un nivel predictivo (p.105). No experimental cuando no se manipula ninguna de las variables. De corte transversal porque se hace una sola lectura acerca de cómo se ha comportado la variable en el tiempo. (p.109) (Hernández y Mendoza, 2018)

Esquemáticamente es expresada de esta forma



**Dónde:**

M= Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

OV2 = Observación de la Variable 2: Cumplimiento de los servidores

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

**4.5. Población y Muestra**

**4.5.1. Población**

Se llama así a la totalidad de individuos o elementos quienes presenta una característica en común susceptible de estudio, pero que no siempre es posible estudiarlo en su totalidad. (Hernández, et al 2014)

En este caso la población estuvo conformada por 600 trabajadores, entre servidores y funcionarios de la Sede Central del Gobierno Regional Junín.

**4.5.2. Muestra**

Una muestra es un subconjunto de la población, que se obtiene para averiguar las propiedades o características de esta última, por lo que interesa que sea un reflejo de la población, que sea representativa de ella, concepto al que volveremos más adelante. (Sánchez y Reyes, 2002)

Es así que a través de un muestreo probabilístico se determinó la muestra, la cual se obtuvo utilizando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 600

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5)

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 600 \times 0.5 \times 0.5}{(600 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 234$$

Por lo tanto, la muestra estará conformada por 234 trabajadores, entre servidores y funcionarios de la Sede Central del Gobierno Regional Junín.

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### 4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recopilación de datos fue la encuesta la cual hace unos de un grupo de procesos normalizados de investigación a través de lo que se analizan y recogen datos de una muestra de casos particular de un universo o una población más amplia, del cual se quiere explorar (Kerlinger, 2002).

##### 4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a usar fue el cuestionario, el cual es utilizado para recolectar datos, el mismo consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación. (Kerlinger, 2002)

**4.6.2.1. Validez.** Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspectos que asegura medir. (Hernández, et al 2014).

En este caso los instrumentos para recolectar datos se validaron por 02 expertos, por lo tanto, se consideraron como instrumentos aplicables (Ver anexo 07)

**4.6.2.2. Confiabilidad.** De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) un cuestionario es confiable para un valor de alfa de cronbach  $\geq 0.75$ .

Variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

Prueba piloto 30      Ítems: 20

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.839	20

---

La valía que evidencia alfa de cronbach igual a 0,839 señala la confiabilidad del instrumento (Ver anexo 05)

Variable 2: Cumplimiento de los Servidores del Gobierno Regional Junín, 2021  
Prueba piloto 30      Ítems: 13

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	13

---

La valía que evidencia alfa de cronbach igual a 0,833 señala la confiabilidad del instrumento (Ver anexo 05)

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de datos se realizó mediante el programa SPSS versión 25, de dónde hallamos los estadísticos descriptivos y la descripción del proceso de la prueba de hipótesis corresponde al análisis estadístico inferencial donde se realizó la prueba de hipótesis con el estadígrafo Rho de Spearman.

#### **4.8. Aspectos Éticos de la Investigación**

De acuerdo a Palomino, et al (2015) toda investigación es metodológica, pero sobre todo un acto de responsabilidad del investigador en la redacción del informe en un acto moral y de ética al considerar la autoría de otras investigaciones utilizadas durante el estudio realizado sin causar perjuicio.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1. Resultados Descriptivos

##### 5.1.1. Resultados de la Variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

##### 5.1.1.1. Variable 1. Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

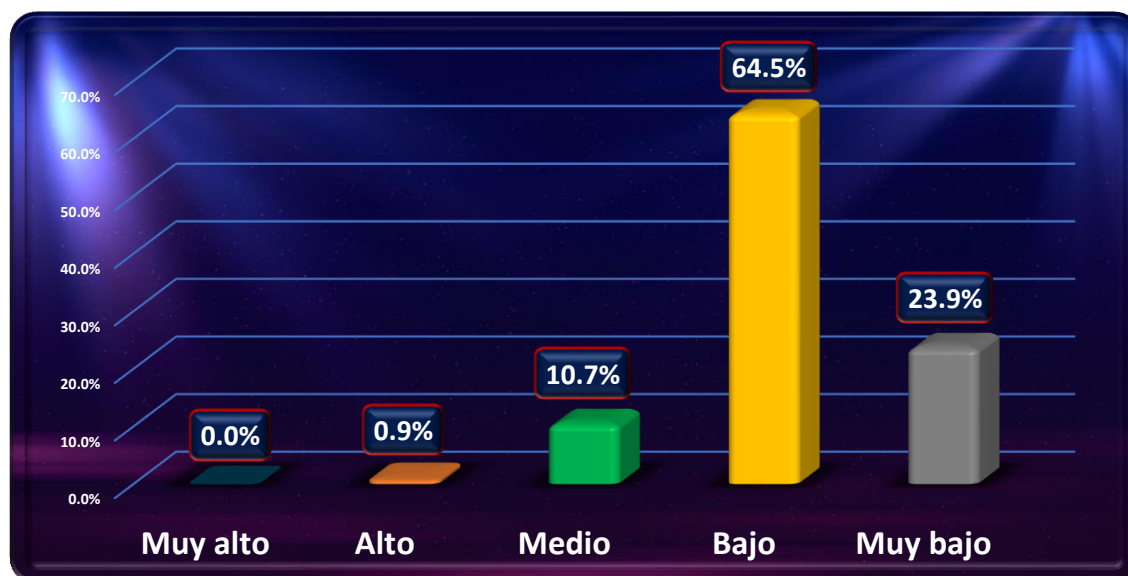
**Tabla 2**

*Nivel de Implementación de la ley de la ley N° 29783 y protocolo covid 19*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0.0%
Alto	2	0.9%
Medio	25	10.7%
Bajo	151	64.5%
Muy bajo	56	23.9%
Total	234	100.0%

**Figura 8**

*Nivel de Implementación de la ley de la ley N° 29783 y protocolo covid 19*





### Interpretación:

La tabla 2 y figura 8 muestran para el nivel de implementación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19, un nivel muy alto 0.0% alto 0.9% medio 10.7% bajo 64.5% y muy bajo 23.9%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de implementación de la ley bajo (64.5%).

#### 5.1.1.2. Dimensión 1: Cultura de prevención implementada.

**Tabla 3**

*Nivel de Cultura de prevención implementada*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	0	0.0%
Bajo	234	100.0%
Muy bajo	0	0.0%
Total	234	100.0%

**Figura 9**

*Nivel de Cultura de prevención implementada*



### Interpretación

La tabla 3 y figura 9 muestran para la cultura de prevención implementada un nivel muy alto 0.0% alto 0.0% medio 0.0% bajo 100.0% y muy bajo 0.0%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de cultura de prevención implementada bajo (100.0%)

### 5.1.1.3. Dimensión 2: Políticas institucionales implementadas.

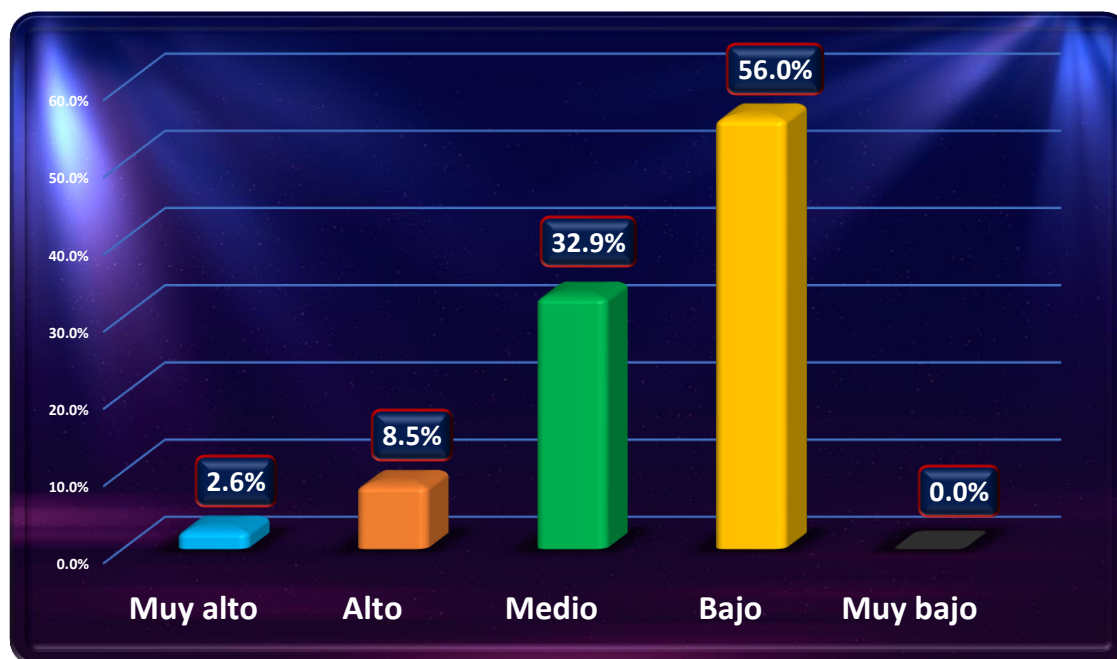
**Tabla 4**

*Nivel de Políticas institucionales implementadas*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	6	2.6%
Alto	20	8.5%
Medio	77	32.9%
Bajo	131	56.0%
Muy bajo	0	0.0%
Total	234	100.0%

**Figura 10.**

*Nivel de Políticas institucionales implementadas*



#### **Interpretación**

La tabla 4 y figura 10 muestran para las políticas institucionales implementadas un nivel muy alto 2.6% alto 8.5% medio 32.9% bajo 56.0% y muy bajo 0.0%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de políticas institucionales implementadas bajo (56.0%).

### 5.1.1.4. Dimensión 3: Conocimiento y normativa implementada.

**Tabla 5**

*Nivel de Conocimiento y normativa implementada*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	2	0.9%
Alto	28	12.0%
Medio	92	39.3%
Bajo	112	47.9%
Muy bajo	0	0.0%
Total	234	100.0%

**Figura 11.**

*Nivel de Conocimiento y normativa implementada*



#### **Interpretación**

La tabla 5 y figura 11 muestran para el conocimiento y normativa implementada un nivel muy alto 0.9% alto 12.0% medio 39.3% bajo 47.9% y muy bajo 0.0%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de conocimiento y normativa implementada bajo (47.9%)

### 5.1.1.5. Dimensión 4 Conocimiento de protocolos covid-19

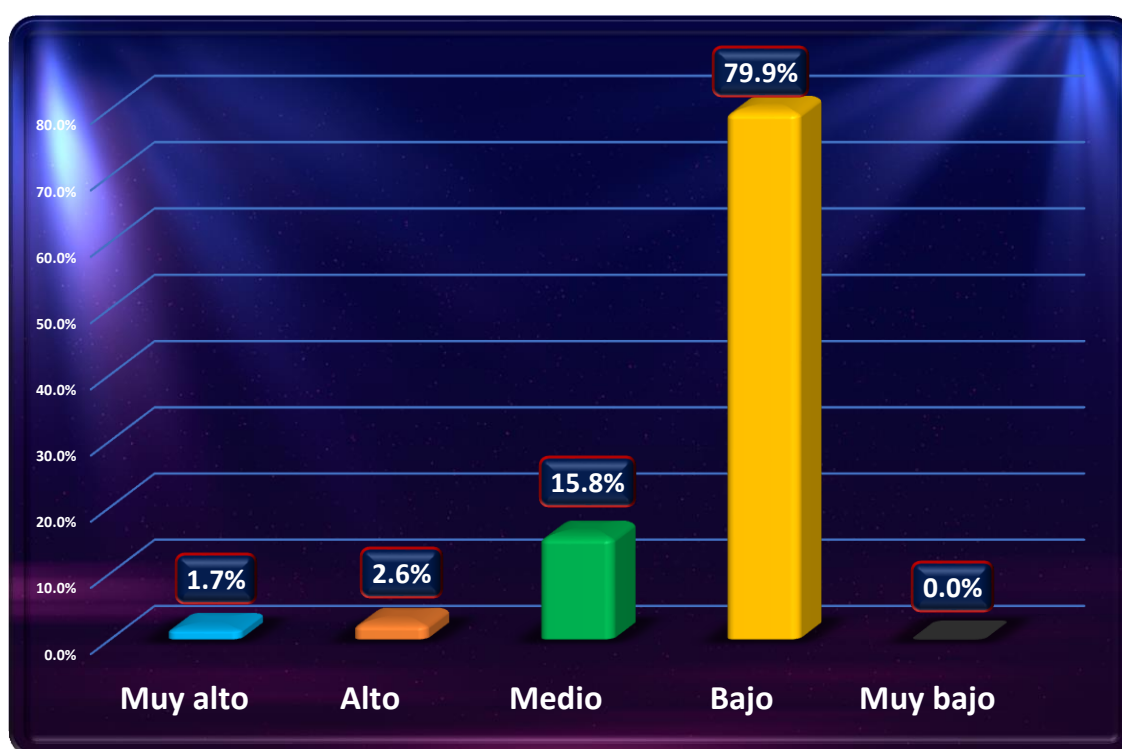
**Tabla 6**

*Nivel de Conocimiento de protocolos covid-19*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	4	1.7%
Alto	6	2.6%
Medio	37	15.8%
Bajo	187	79.9%
Muy bajo	0	0.0%
Total	234	100.0%

**Figura 11**

*Nivel de Conocimiento de protocolos covid-19*



#### **Interpretación**

La tabla 6 y figura 12 muestran para el Conocimiento de protocolos covid-19 un nivel muy alto 1.7% alto 2.6% medio 15.8% bajo 79.9% y muy bajo 0.0%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de Conocimiento de protocolos covid-19 bajo (79.9%)

### 5.1.2. Resultados de la Variable 2: Cumplimiento de los servidores

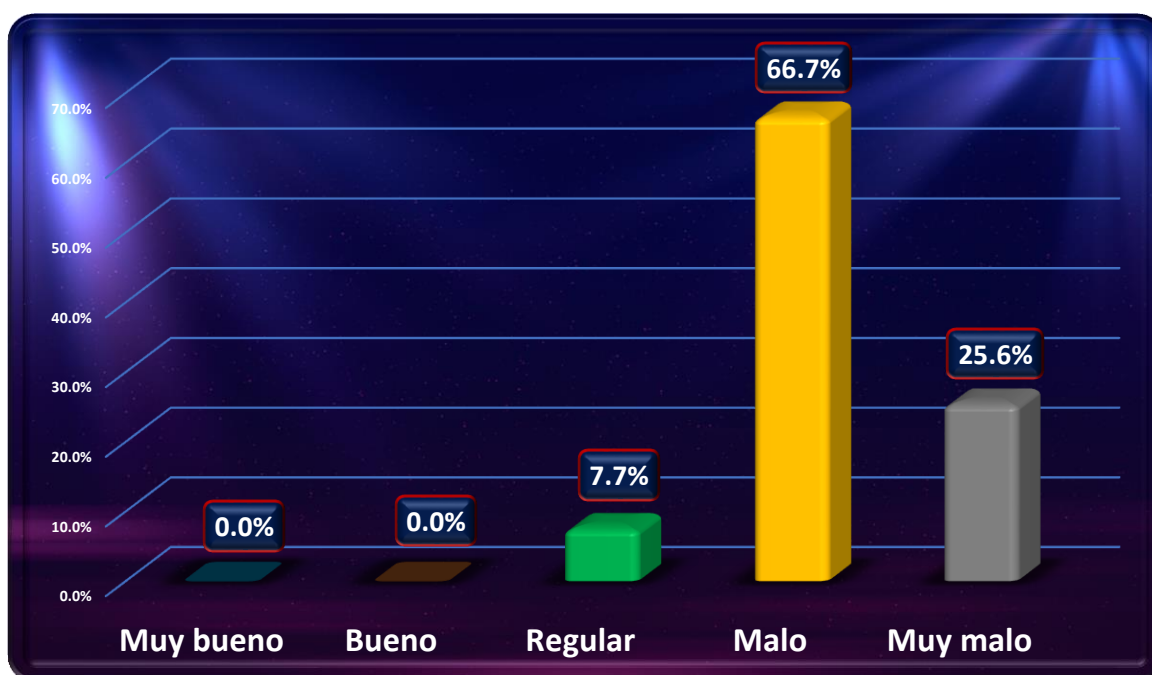
**Tabla 7**

*Nivel de Cumplimiento de los servidores*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	18	7.7%
Malo	156	66.7%
Muy malo	60	25.6%
Total	234	100.0%

**Figura 12**

*Nivel de Cumplimiento de los servidores*



#### **Interpretación**

La tabla 7 y figura 13 muestran para el cumplimiento de los servidores un nivel muy bueno 0.0% bueno 0.0% regular 7.7% malo 66.7% y muy malo 25.6%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de los servidores malo (66.7%).

**5.1.2.1. Dimensión 1: Cumplimiento de la cultura de prevención implementada.**

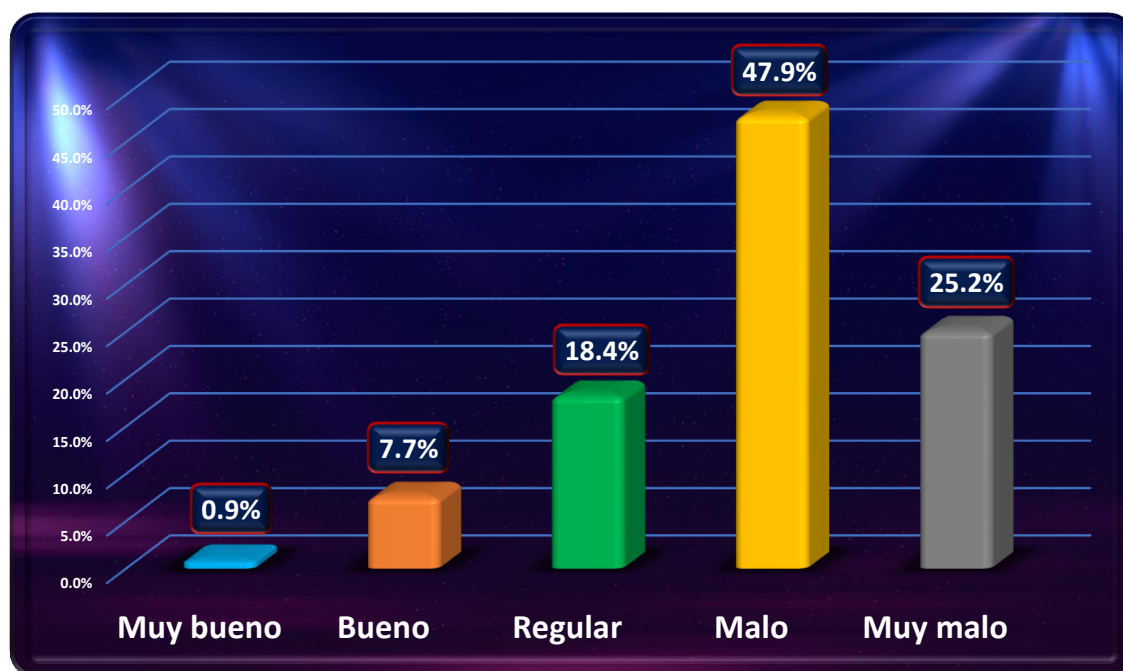
**Tabla 8**

*Nivel de Cumplimiento de la cultura de prevención implementada*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	0.9%
Bueno	18	7.7%
Regular	43	18.4%
Malo	112	47.9%
Muy malo	59	25.2%
Total	234	100.0%

**Figura 13.**

Nivel de cumplimiento de la cultura de prevención implementada



**Interpretación**

La tabla 8 y figura 14 muestran para el cumplimiento de la cultura de prevención implementada tiene un nivel muy bueno 0.9% bueno 7.7% regular 18.4% malo 47.9% y muy malo 25.2%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de la cultura de prevención implementada malo (47.9%).

**5.1.2.2. Dimensión 2: Cumplimiento de políticas institucionales implementada.**

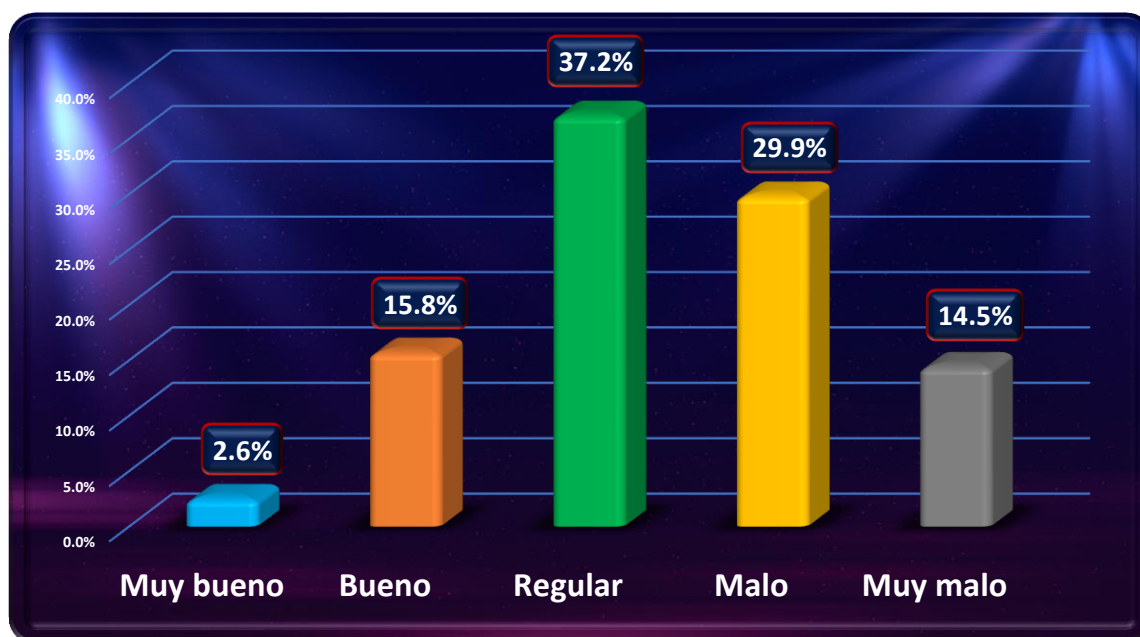
**Tabla 9**

*Nivel de Cumplimiento de políticas institucionales implementada*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	6	2.6%
Bueno	37	15.8%
Regular	87	37.2%
Malo	70	29.9%
Muy malo	34	14.5%
Total	234	100.0%

**Figura 14**

*Nivel de Cumplimiento de políticas institucionales implementada*



**Interpretación**

La tabla 9 y figura 15 muestran para el cumplimiento de políticas institucionales implementada un nivel muy bueno 2.6%, bueno 15.8%, regular 37.2%, malo 29.9% y muy malo 14.5%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de políticas institucionales implementada regular (37.2%).



### 5.1.2.3. Dimensión 3: Cumplimiento de normativas.

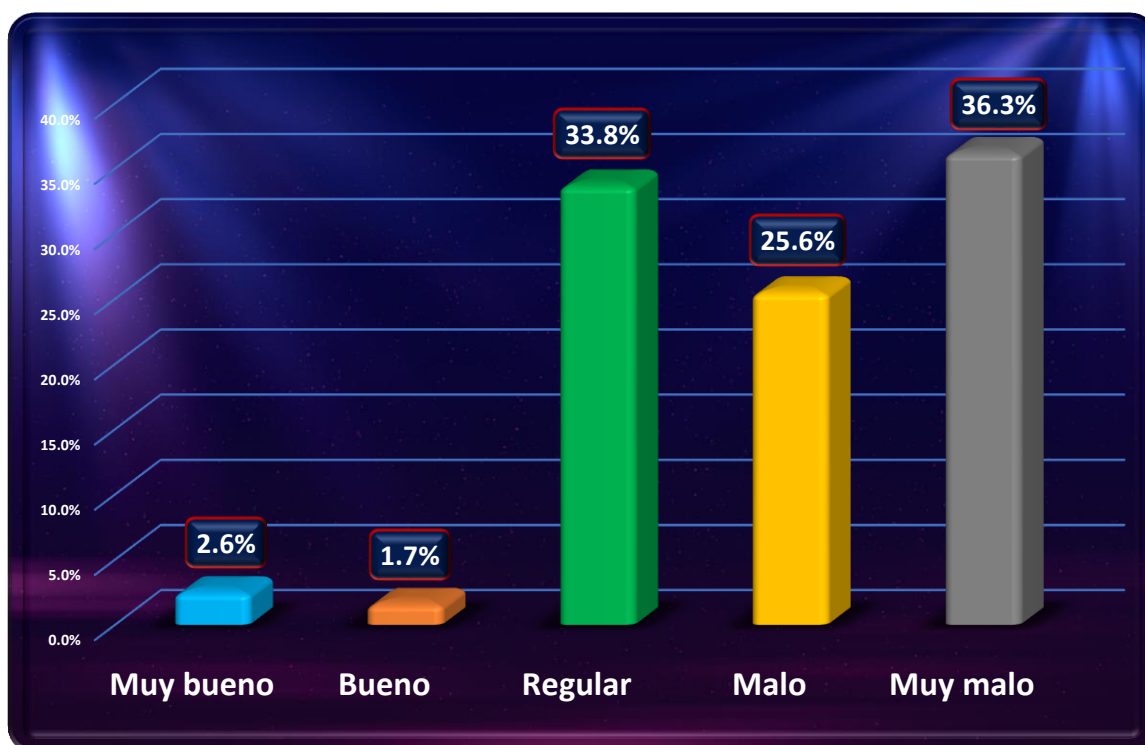
**Tabla 10**

*Nivel de Cumplimiento de normativas*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	6	2.6%
Bueno	4	1.7%
Regular	79	33.8%
Malo	60	25.6%
Muy malo	85	36.3%
Total	234	100.0%

**Figura 15**

*Nivel de Cumplimiento de normativas*



#### **Interpretación**

La tabla 10 y figura 16 muestran que el cumplimiento de normativas tiene un nivel muy bueno 2.6% bueno 1.7% regular 33.8% malo 25.6% y muy malo 36.3%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de normativas regular (33.8%).



#### 5.1.2.4. Dimensión 4: Cumplimiento de protocolos covid-19

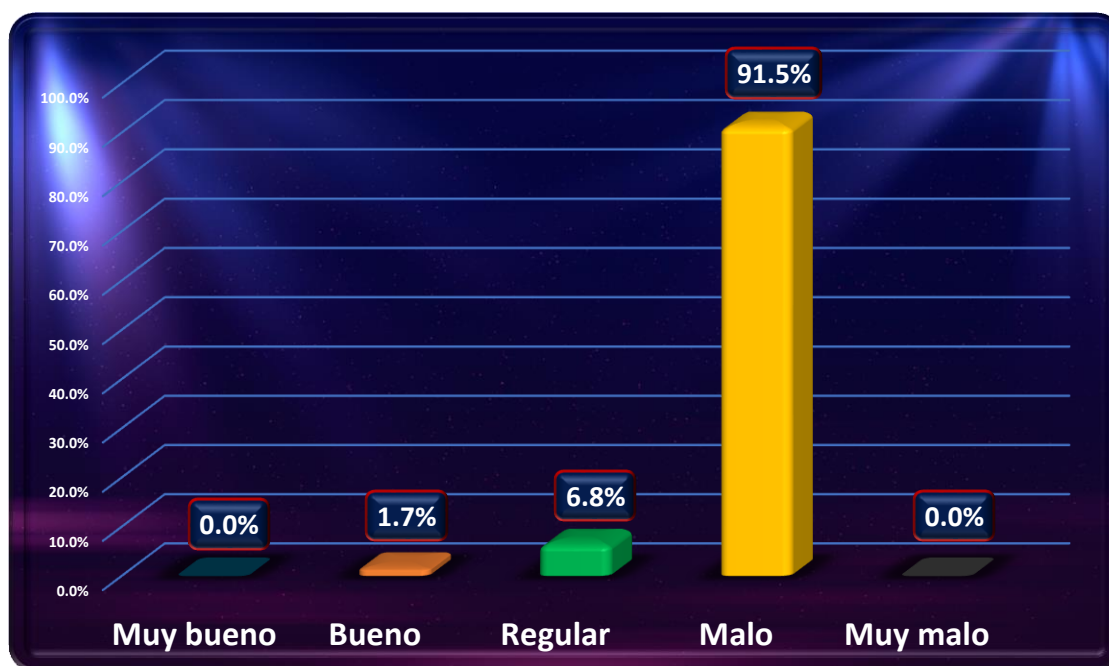
**Tabla 11**

*Nivel de Cumplimiento de protocolos covid-19*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	4	1.7%
Regular	16	6.8%
Malo	214	91.5%
Muy malo	0	0.0%
Total	234	100.0%

**Figura 16**

*Nivel de Cumplimiento de protocolos covid-19*



#### **Interpretación**

La tabla 11 y figura 17 muestran para el cumplimiento de la cultura de prevención implementada un nivel muy bueno 0.0% bueno 1.7% regular 6.8% malo 91.5% y muy malo 0.0%.

Por lo que afirmamos que la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de protocolos covid-19 malo (91.5%)

## 5.2. Contrastación de hipótesis

### 5.2.1. Hipótesis general.

$H_0$ = No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

$H_1$ = Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$ .

**Tabla 12**

*Correlación entre aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores*

		Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19	Cumplimiento de los servidores y funcionarios	
Rho de Spearman	Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,304**	
		N	234	
	Cumplimiento de los servidores y funcionarios	Coeficiente de correlación	<b>,304**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	
		N	234	234

**Interpretación:** Se puede observar que el valor de  $r = 0.304$  entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores, indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ( $p=0.000 < 0.05$ ) lo cual evidencia que la relación es significativa.

**Decisión Estadística:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021. ( $p=0.000 < 0.05$ ).

### 5.2.2. Hipótesis específica 1.

$H_0$ = No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

$H_1$ = Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$ .

**Tabla 13.**

*Correlación entre la aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores*

		Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19	Cumplimiento de la cultura de prevención de los servidores y funcionarios	
Rho de Spearman	<b>Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19</b>	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,217**	
		N	234	
	<b>Cumplimiento de la cultura de prevención de los servidores y funcionarios</b>	Coefficiente de correlación	,217**	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0.001</b>	
		N	234	234

**Interpretación:** Se puede observar que el valor de  $r = 0.217$  entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los servidores, indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ( $p=0.001 < 0.05$ ) lo cual evidencia que la relación es significativa.

**Decisión Estadística:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

### 5.2.3. Hipótesis específica 2.

$H_0$ = No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

$H_1$ = Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$ .

**Tabla 14.**

*Correlación entre la aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores*

		Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19	Cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios
Rho de Spearman	<b>Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,249**
		N	234
	<b>Cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios</b>	Coeficiente de correlación	,249**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	234

**Interpretación:** Se puede observar que el valor de  $r = 0.249$  entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores, indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ( $p=0.000 > 0.05$ ) lo cual evidencia que la relación no es significativa.

**Decisión Estadística:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

### 5.2.4. Hipótesis específica 3.

$H_0$ = No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

$H_1$ = Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$ .

**Tabla 15.**

*Correlación entre la aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores*

		<b>Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19</b>	<b>Cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios</b>
Rho de Spearman	<b>Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19</b>	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,155*
		N	234
	<b>Cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios</b>	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0.018</b>
		N	234

**Interpretación:** Se puede observar que el valor de  $r = 0.155$  entre nivel de implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores, indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ( $p=0.018 > 0.05$ ) lo cual evidencia que la relación es significativa.

**Decisión Estadística:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

#### 5.2.5. Hipótesis específica 4.

$H_0$ = No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

$H_1$ = Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$ .

**Tabla 16.**

*Correlación entre la aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores*

		Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19	Con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios
Rho de Spearman	<b>Aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.120
		N	234
	<b>Con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios</b>	Coeficiente de correlación	<b>0.120</b>
		Sig. (bilateral)	<b>0.068</b>
		N	234

**Interpretación:** Se puede observar que el valor de  $r = 0.120$  entre la argumentación jurídica y la motivación en el proceso penal, indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ( $p=0.068 > 0.05$ ) lo cual evidencia que la relación no es significativa.

**Decisión Estadística:** Se acepta la hipótesis nula que indica: No existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.

### Análisis y Discusión de resultados

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.000<0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de implementación de la ley bajo (64.5%), asimismo la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de los servidores malo (66.7%).

Es así que contamos con estudios similares como el de Salazar (2018) quien concluyó que se demostró la existencia de correlación significativa ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal. La correlación determinada fue directa, ( $r_s = 0.716$ ) señalando que, en tanto más el personal de cumplimientos a los estándares de seguridad y salud en el trabajo, también es factible que mejore el desempeño de todos los empleados. Donde el desempeño del personal puede considerarse con un enfoque hacia el cumplimiento de los servidores en acatar, para nuestro estudio, lo establecido por la Ley N° 29783 y Protocolo Covid-19, lo cual evidencia su responsabilidad para poner en práctica lo determinado en una ley que es para su propia salud y seguridad en su centro de labor.

Por otro lado, la teoría acerca de La Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del MTPE precisa que la SST es una de las áreas programáticas de acción del Ministerio. En esta línea, establece que es aptitud exclusiva y por tanto excluye, en relación a otros niveles gubernamentales a nivel nacional. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018). Asimismo, acerca del Protocolo Covid-19, el mismo se detalla en el Plan para para vigilar, prevenir y controlar el COVID-19 en el trabajo, y el mismo es un documento de guía para determinar las medidas para prevenir el riesgo de exponerse a la COVID-19 en el centro laboral. Dentro de los Criterios Generales está: a. Identificar a todo el personal que conforma el Grupo de Riesgo (mayores a 65 años), o con comorbilidad; luego todo trabajo administrativo debe ser realizado bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo preferentemente; es así que debe trabajar en planta el menor número posible e indispensable de trabajadores; y el trabajo en las oficinas debe ser realizado por grupos de trabajo que no deben juntarse ni traslaparse con otros grupos de trabajo, entre otros. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020)

Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la

cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.001<0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cultura de prevención implementada malo (47.9%).

Es así que contamos con estudios similares como el de Tropiano y Noguera (2020), quien concluye que lo sucedido por el Covid.19 conducirá a concientizar a las autoridades de los países y a los empleadores del sector público o privado a la promoción de una cultura preventiva que logrará una mejor planificación y organización en cuanto las contingencias presentes y futuras. En ese sentido Casas y Gonzales (2017) concluye que la normativa de seguridad y salud en el trabajo es compleja para los empresarios porque conduce a obligaciones y costos administrativos contrataciones, costes, etc., pero debemos considerarla una inversión para prevenir y prevenir los accidentes de trabajo. Contribuye a fortalecer la cultura de prevención, así como la discusión, regulación y capacitación, y beneficia a los hospitales estatales. Es así que podemos precisar que una cultura de prevención mala perjudica a todo el personal de una organización y más aún en un contexto de pandemia.

Por otro lado, la teoría acerca de cultura de prevención de acuerdo a López (2015) afirma que la prevención de riesgos ha pasado del error humano (los accidentes ocurren a partir del acto inseguro), al factor humano, el comportamiento humano, que aborda 03 aspectos fundamentales de la Seguridad: ¿Por qué se generan los accidentes en el trabajo? ¿Qué debería valorarse para prevenir en relación a factor humano y la cultura de protección? ¿Qué planes de acciones preventivas contrastadas y eficaces se pueden aplicar sobre factor humano? De lo cual podemos deducir la relevancia que los trabajadores reflexionen acerca de la importancia de la prevención de accidentes, así como de enfermedades laborales.

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.000>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de políticas institucionales implementada regular (37.2%).

Es así que contamos con estudios similares como el de Casas y Gonzales (2017), concluye que los resultados permitieron determinar que el contratante incumple las normas de seguridad y salud laboral reglamentada en la Ley 29783, siendo el motivo preponderante



la carencia en la gestión del Hospital Regional. En ese sentido para nuestra investigación el cumplimiento de la política institucional implementada es regular.

Es entonces que la teoría contempla el inciso a) del art. 11° de la Ley N° 29783, considera como una de las funciones del consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo, la formulación y aprobación de la política a nivel nacional de SST y la observancia de su aplicación. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.018>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel cumplimiento de normativas muy malo (36.3%).

Es así que contamos con investigaciones similares como el de Medina (2017) donde los resultados evidenciaron que la gestión técnica para identificar, medir, evaluar y controlar integralmente la salud, busca disminuir el riesgo en la fuente, y del trabajador para el cumplimiento de la normativa vigente, obtuvieron un 20.00% de cumplimiento de los índices de gestión, el cual podría considerarse en un nivel malo en términos de nuestra investigación.

Es entonces que la teoría precisa que El art. 3 establece la normativa mínima de esta ley para prevenir el riesgo laboral y permite a los empleadores y empleados fijar el nivel de protección para mejorar las disposiciones de esta ley (Diario El Peruano, 2016).

Los resultados del **objetivo específico 4** muestran que no existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.068>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel cumplimiento de protocolos Covid 19 muy malo (91.5%).

Es así que contamos con estudios similares como el de Tropiano y Noguera (2020) quien concluye que los resultados evidenciaron que para implementar los protocolos de bioseguridad y los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Comité Especial Temporal, ello tendrá un rol preponderante en la ejecución, así como garantizar la protección de los trabajadores contra toda condición que le perjudique su salud física y mental previniendo los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y/o profesionales. Podemos observar entonces la relevancia

que esta investigación le da al cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud en el centro laboral.

Es entonces que la teoría precisa que los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades para cumplir con el Protocolo Covid establecido el año 2020, así como las modificatorias que se vayan dando: Limpieza y desinfección de manos obligatorio, identificar los síntomas de Covid-19 previamente a ingresar al centro laboral, sensibilizar acerca de prevenir el contagio en el centro laboral, medidas de prevención colectiva y a nivel personal (Gobierno Regional de San Martín, 2020).

### Conclusiones

1. Se ha determinado acerca del **objetivo general** que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.000<0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 considera que existe un nivel de implementación de la ley bajo (64.5%), asimismo la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de los servidores malo (66.7%).
2. Se ha determinado acerca del **objetivo específico 1** muestran que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.001<0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cultura de prevención implementada malo (47.9%).
3. Se ha determinado acerca del **objetivo específico 2** muestran existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.000>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel de cumplimiento de políticas institucionales implementada regular (37.2%).
4. Se ha determinado acerca del **objetivo específico 3** muestran que que existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.018>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel cumplimiento de normativas muy malo (36.3%).
5. Se ha determinado acerca del **objetivo específico 4** muestran que no existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 ( $p=0.068>0.05$ ). Donde la mayoría de servidores del Gobierno Regional de Junín, 2021 tiene un nivel cumplimiento de protocolos Covid 19 muy malo (91.5%).

### **Recomendaciones**

1. El empleador que en este caso el Gobierno Regional de Junín, debe aplicar con mayor seriedad y responsabilidad la ley 29783, para que de esa manera se garantice oportuna y apropiadamente en cuanto a la seguridad y la salud de todos los trabajadores de esta Organización del Estado, para ello la ley 29783, debe estar en conexas y concordancia con la R.M. No. 239-2020-MINSA y sus modificatorias R.M. No.265-2020-MINSA y R.M. No.283-2020-MINSA. Para que de esa manera se evite la propagación del COVID-19.
2. En todas las oficinas del Gobierno Regional de Junín se debe aplicar una cultura o educación de carácter preventivo, para evitar la propagación del COVID-19, haciendo cumplir los protocolos o formalidades de la ley 29783 y sus modificatorias.
3. Se debe incidir en la aplicación de la ley 29783 y el protocolo COVID-19, que se encuentran en los D.U. No.025-2020 y el D.U. No.026, con la finalidad de superar la situación difícil por la que están atravesando los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en relación al impacto negativo en la economía de sus hogares y con la finalidad de prevenir la propagación del COVID-19.
4. Se deben aplicar sanciones de carácter administrativo mediante Resoluciones Regionales emitidas por el Gobierno Regional de Junín, a los trabajadores de esta entidad que no cumplan con la ley 29783 y demás leyes conexas y concordantes, para que de esa manera los trabajadores cumplan las normativas vigentes y así evitar la propagación de la pandemia.
5. Se deben de implementar seminarios y mesas redondas entre los directivos del Gobierno Regional de Junín en concordancia con los funcionarios del Ministerio de salud de la Región Junín para el mejor cumplimiento de la ley 29783 y demás protocolos para evitar la enfermedad del COVID-19.

## Referencias Bibliográficas

- Bernedo, J., y Muñoz, B. (2020). *Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo* [Archivo PDF]. <https://www.unacem.com.pe/wp-content/uploads/2021/03/GC-S-004-PVPC-COVID19-alineado-RM972-2020-1.pdf>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del Trabajo. Emergence, Evolution And Consolidation Of Labor Law. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú* (65) 13-26. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>
- Casas, N., y Gonzales, O. (2017). *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016*. [Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4459/Casas%20Leguia%20-%20Gonzales%20Coronado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellano, L. (2018). *Trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional y su intervención en accidentes de trabajo en los servidores municipales de la Agencia Metropolitana de Tránsito. Período abril 2016- agosto 2016*,. [Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15866>
- Centro Internacional de Formación de la OIT. (2011). *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género* [Archivo PDF]. *Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local%20MINSA/2396.pdf>.
- Código Penal. (1991). *Artículo 384º*. Lima - Perú.
- Cusi, J. (2019). Patologías de la prueba indiciaria en el delito contra la administración pública: delito de colusión. Perú (17)23: *Revista Lex. Universidad Alas Peruanas*-
- Decreto 1443. (2014, 31 de julio). *Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. <http://www.mintrabajo.gov.co/>.
- Diario el Peruano. (11 de julio 2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ley N° 30222*. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

- Diario El Peruano. (25 de junio 2014). *Ley N° 30222, que modifica la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1>
- Diario El Peruano. (27 de octubre 2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783*. [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- Flores, A. (2020). *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en época de pandemia sanitaria a causa del virus SARS-COV-2 para reducir el contagio en la empresa MULTITOP S.A.C.* [Título de Ingeniera Industrial, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24633/Flores%20Ahumada%20Ana%20Teresa-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gobierno de Argentina. (31 de diciembre 2021). *De acuerdo a Normas legales vigentes sobre salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas\\_legales\\_vigentes\\_sobre\\_sst\\_19\\_04\\_2021.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_19_04_2021.pdf).
- Gobierno Regional de San Martín. (2020). *Plan de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a covid-19 para el reinicio de las obras del Gobierno Regional de San Martín*. Moyobamba, Perú.
- Granados, D. (2012). *La importancia de preservar la seguridad y la salud en las empresas*. . <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-importancia-de-preservar-la-seguridad-y-la-salud-en-las-empresas/>.
- Hernández, C., Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Ichuta, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno 2017*. [Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta\\_Apaza\\_Anny\\_Ly\\_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anny_Ly_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamerican.
- La OIT. (2020). *Las normas de la OIT y la Covid-19 (coronavirus)*.
- Lancho, J. (2017). *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas Universidad César Vallejo*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho\\_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- López, M. (2015). *¿Cómo generar cultura preventiva?*. Asociación de especialistas en Prevención y salud laboral.
- Medina, E. (2017). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la gestión de obras públicas del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Riobamba*. Para optar el grado de magíster en Seguridad Industrial mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional en la Universidad Nacional de Chimborazo; Riobamba, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. 2017 - 2021 p.25.
- Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo. (2020). *ABC de la seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1293671/ABC\\_de\\_la\\_SST\\_en\\_tiempos\\_de\\_Covid-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1293671/ABC_de_la_SST_en_tiempos_de_Covid-19.pdf).
- Noguera, A. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. Universidad Autónoma de Barcelona p.145.
- Obeso, L. (2020). *Modelo de aplicación de la ley 29783 para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Cajamarca*. Para optar el grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo; Chiclayo, Perú.
- OIT . (2020 ). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf) .
- OIT. (1990). *Ley núm. 8080, por la que se dispone sobre las condiciones para la promoción, protección y recuperación de la salud*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=20210&p\\_lang=es](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=20210&p_lang=es).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (28 de abril 2020). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas*

*resilientes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).*  
<https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>.

Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H. (2017). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones.* Revista Academia y Derecho.

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación.* Lima - Perú: San Marcos.

Sabastizagal, I., y Cornejo, J. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú.*  
<https://scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>.

Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]  
[http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica.* Lima: Universitaria.

Superintendencia de Banca y Seguro. (2015). *Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.* . Lima, Perú.

Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica.* México: Limusa Noriega editores. Cujarta edición.

Tropiano, Y. y Noguera, A. (2020). *El protocolo de bioseguridad, bajo el modelo de varios países de América Latina, y papel de los servicios y/o comité de seguridad y salud laboral ante el Covid-19.* Del artículo Cielo Laboral.



## **Anexos**

## Anexo 01

## Matriz de Consistencia

**APLICACIÓN DE LA LEY N° 29783 Y PROTOCOLO COVID 19 Y CUMPLIMIENTO DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN 2021**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>															
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del gobierno regional Junín 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>APLICACIÓN DE LA LEY N° 29783 Y PROTOCOLO COVID 19</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Cultura de prevención</li> <li>o Políticas institucionales</li> <li>o Conocimiento y normativa</li> <li>o Conocimiento de Protocolo Covid-19</li> </ul>	<p><b>Método de Investigación.</b></p> <p>El método de esta investigación es el científico (Tamayo, 2000)</p> <p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p>De acuerdo a la finalidad realizada es básica (Kerlinger, 2002)</p> <p><b>Nivel de investigación.</b></p> <p>El nivel de investigación es correlacional (Hernández et al, 2014)</p> <p><b>Diseño de la investigación.</b></p> <p>El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal Esquemáticamente es expresada de esta forma:</p>															
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?</p> <p>¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de las Políticas institucionales de</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la cultura de prevención los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los servidores y</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de las Políticas institucionales de los</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p><b>CUMPLIMIENTO DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Cumplimiento de la Cultura de prevención</li> <li>o Cumplimiento de las Políticas institucionales</li> </ul>	<p><b>Dónde:</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td></td> <td>OV1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td> </td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>∩</td> <td>r</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>OV2</td> </tr> </table> <p><b>Dónde:</b></p>			OV1				M	∩	r						OV2
		OV1																	
M	∩	r																	
		OV2																	

---

<p>los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021? ¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021? ¿De qué manera la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 se relaciona con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021?</p>	<p>funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021. Determinar la relación que existe entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021</p>	<p>servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de la normativa de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021 Existe una relación significativa entre la aplicación de la ley N° 29783 y protocolo covid 19 con el cumplimiento de los protocolos Covid-19 de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cumplimiento de la normativa</li> <li>○ Cumplimiento de Protocolos covid 19</li> </ul>	<p>M= Muestra: OV1 = Observación de la variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19. OV2 = Observación de la Variable 2: Cumplimiento de los servidores y funcionarios. r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población y muestra.</b> <b>Población.</b> La población está conformada por 600 trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín.</p> <p><b>Muestra.</b> La muestra estará conformada por 50 trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín.</p> <p><b>Técnicas.</b> La técnica de recolección de datos fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumento.</b> El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.</p>
--	---	---	---	---

---

## Anexo 02

## Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>VARIABLE 1</b>  <b>Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19</b>	La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley 29783 tiene como meta promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para lograr este propósito, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación activa de los trabajadores, quienes a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. (Granados, 2012). Asimismo, el plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, es un documento de guía para establecer las medidas que se deberán tomar para vigilar el riesgo de exposición a la COVID-19 en el centro de trabajo. (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, 2020).	Cultura de prevención implementada  Políticas institucionales implementada  Conocimiento y normativa implementada  Conocimiento de Protocolo covid 19 implementados	Asume la responsabilidad para prevenir los accidentes o enfermedades laborales Se desenvuelve con prudencia para prevenir los accidentes o enfermedades laborales Considera que la implementación de políticas optimiza la seguridad y salud laboral Considera que el reglamento interno garantiza la salud y seguridad laboral Conoce la norma implementada para prevención de accidentes o enfermedades en su centro laboral Conoce los Lineamientos legales para la protección de la seguridad y salud laboral Conocer acerca de la limpieza y desinfección de manos de acuerdo al Protocolo implementado Identifica los síntomas de la Covid-19	<b>ORDINAL</b>

---

<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>Cumplimiento de los Servidores y Funcionarios</b></p>	<p>La OIT (2020) afirma que los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, velando, dentro de los límites razonables, por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponer a otras personas a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección correctamente.</p>	<p>Cumplimiento de la Cultura de prevención implementada</p>	<p>Conoce el proceso a seguir en su centros laboral en el caso de evidenciar síntomas de Covid 19</p> <p>Conoce las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19</p> <p>Conoce las medidas de protección personal para prevenir el contagio de la Covid 19</p> <p>Cumple con someterse a exámenes médicos precisados por la norma</p> <p>Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo para prevenir accidentes laborales</p> <p>Actúa con prudencia al no operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros para prevenir accidentes laborales</p> <p>Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes laborales</p> <p>Comunica acerca de eventos que pongan en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas</p>	<p><b>ORDINAL</b></p>
--	--	--	--	-----------------------

---

---

Cumplimiento de la normativa implementada	Reporta la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales o enfermedades Cumple con la normativa implementada
Cumplimiento de Protocolo covid 19 implementados	Participación en las capacitaciones para prevención de riesgos laborales Cumple con el lavado y desinfección de manos Colabora con el personal para que verifique si tiene síntomas de la Covid -19 Comunica en su centro laboral si presenta síntomas de las Covid-19 Cumple con las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19 Cumple con las medidas de prevención personal para evitar el contagio de la Covid 19

---

## Anexo 03

## Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS
<b>VARIABLE 1</b> <b>Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19</b>	Cultura de prevención implementada	Asume la responsabilidad para prevenir los accidentes o enfermedades laborales	<p>¿Considera usted que se debería mejorar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Gobierno Regional Junín?</p> <p>¿Considera que la protección de la salud y la seguridad en el trabajo constituyen aspectos elementales para el desenvolvimiento del trabajador ?</p> <p>¿Cree usted que el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo es de vital importancia en la prevención de enfermedades profesionales u ocupacionales?</p>	<p>5 Totalmente de acuerdo</p> <p>4 De acuerdo</p> <p>3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2 En desacuerdo</p> <p>1 Totalmente en desacuerdo</p>
	Políticas institucionales implementada	<p>Aprueba la prevención de accidentes o enfermedades laborales</p> <p>Considera que la implementación de políticas optimiza la seguridad y salud laboral</p>	<p>¿Considera usted que las entidades u organizaciones deben tener como finalidad primordial establecer políticas, objetivos y mecanismos para ofrecer mejores condiciones laborales ?</p> <p>¿Cree usted que para evitar un accidente en el trabajador se debe estar bien entrenado y atento para reconocer el peligro?</p> <p>¿Considera usted que los esfuerzos que ha realizado el Gobierno Regional Junín como una entidad de la administración pública, han mejorado las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus colaboradores?</p> <p>¿Considera usted que se debe fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>¿Cree usted que en el Gobierno Regional Junín existen lineamientos legales que cumplan con la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo?</p>	

---

Conocimiento y normativa implementada	<p>Considera que el reglamento interno garantiza la salud y seguridad laboral</p> <p>Conoce la norma implementada para prevención de accidentes o enfermedades en su centro laboral</p>	<p>¿ Considera usted que en la actualidad el Gobierno Regional Junín cuenta con supervisores de seguridad y salud en el trabajo ?</p> <p>¿ Cree usted que el reglamento interno de seguridad y salud del Gobierno Regional Junín viene garantizando las condiciones de seguridad y protege la vida, integridad física y el bienestar de los colaboradores?</p> <p>¿De acuerdo a las capacitaciones brindadas, considera usted que la norma ISO 45001:2018, la cual brinda mejores condiciones de trabajo seguras y saludables está implementada en el Gobierno Regional Junín?</p> <p>¿De acuerdo a las capacitaciones brindadas, cree usted que con la publicación de la norma ISO 45001:2018, se debería reemplazar el estándar OHSAS 18001:2007, que en la actualidad es el más usado para la gestión de la seguridad y la salud en el centro laboral?</p> <p>¿Considera usted que recibe capacitaciones y entrenamiento adecuado acerca de las normativas de la seguridad y la salud en el centro laboral?</p> <p>¿Considera usted que con el Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021 es muy importante para elaborar y promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>¿ Cree usted que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un ente que garantiza la seguridad y salud en el puesto de trabajo?</p>
Conocimiento de Protocolo covid 19 implementados	<p>Conocer acerca de la limpieza y desinfección de manos de acuerdo al Protocolo implementado</p>	<p>¿Ha sido informado en su centro laboral debidamente acerca de la limpieza y desinfección de sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19?</p>

---



		Identifica los síntomas de la Covid-19 Conoce el proceso a seguir en su centros laboral en el caso de evidenciar síntomas de Covid 19 Conoce las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19 Conoce las medidas de protección personal para prevenir el contagio de la Covid 19	¿Tiene usted conocimiento que es necesario para el personal encargado en su centro laboral verificar si usted presenta alguno de los síntomas de contagio del COVID-19?  ¿Conoce usted que en el caso de presentar alguno de los síntomas del COVID-19 debe comunicarlo inmediatamente en su centro laboral para que se tomen las medidas pertinentes?  ¿Le han informado en su centro laboral que debe mantener una distancia social mínima de 1,5 metros para con sus compañeros de labor y otras personas, y asimismo usar permanentemente el protector respiratorio o mascarilla según corresponda?  ¿Ha participado usted en las capacitaciones y se ha sujetado voluntariamente a cumplir con todos los protocolos establecidos en su centro laboral debido a la COVID-19?	
<b>VARIABLE 2</b>	Cumplimiento de la Cultura de prevención implementada	Cumple con someterse a exámenes médicos precisados por la norma Usa adecuadamente los instrumentos	¿Cuándo es necesario se somete usted a los exámenes médicos obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico?  ¿Utiliza usted de forma adecuada sus instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva?	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
<b>Cumplimiento de los Servidores y Funcionarios</b>				

---

Cumplimiento de las Políticas institucionales implementada	<p>y materiales de trabajo para prevenir accidentes laborales</p> <p>Actúa con prudencia al no operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros para prevenir accidentes laborales</p>	<p>¿Tiene usted la prudencia de no operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no haya sido autorizado?</p>
	<p>Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes laborales</p>	<p>¿Usted coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando las autoridades competentes lo necesitan para esclarecer las causas que los originaron?</p>
	<p>Comunica acerca de eventos que pongan en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas</p>	<p>¿Comunica a las personas encargadas en la institución todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas?</p>
	<p>Reporta la ocurrencia de incidentes,</p>	<p>¿Reporta a los representantes de seguridad de la institución de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad?</p>

---

---

Cumplimiento de la normativa implementada	<p>accidentes laborales o enfermedades</p> <p>Cumple con la normativa implementada</p> <p>Participación en las capacitaciones para prevención de riesgos laborales</p>	<p>¿Cumple usted con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>¿Participa en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo?</p>
Cumplimiento de Protocolo covid 19 implementados	<p>Cumple con el lavado y desinfección de manos</p> <p>Colabora con el personal para que verifique si tiene síntomas de la Covid -19</p> <p>Comunica en su centro laboral si presenta síntomas de las Covid-19</p> <p>Cumple con las medidas de prevención colectiva para evitar el contagio de la Covid 19</p> <p>Cumple con las medidas de</p>	<p>¿Cumple usted con limpiar y desinfectar sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19 ?</p> <p>¿Colabora usted con el personal para que verifique si usted presenta alguno de los síntomas de contagio del COVID-19?</p> <p>¿Si usted presentaría alguno de los síntomas del COVID-19 lo comunicaría inmediatamente en su centro laboral para que se tomen las medidas pertinentes?</p> <p>¿Mantiene usted la distancia social mínima de 1,5 metros para con sus compañeros de labor y otras personas, y asimismo usa permanentemente el protector respiratorio o mascarilla según corresponda?</p> <p>¿Cumple usted con todos los protocolos establecidos en su centro laboral por motivo de la COVID-19?</p>

---

---

prevención  
personal para  
evitar el contagio  
de la Covid 19

---



## Anexo 04

### Instrumento de Investigación

#### CUESTIONARIO 1

#### Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021

Buen día estamos realizando una encuesta para conocer el Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021, cuyo fin será realizar el Informe de tesis del mismo nombre.

Asimismo, mantendremos la confidencialidad, por lo cual, el Cuestionario es **Anónimo**.

#### INSTRUCCIONES:

1. Leer cuidadosamente cada pregunta y luego marque con una “x” la alternativa de su preferencia.
2. No consigne su nombre ni su unidad, el cuestionario es anónimo.
3. Sea sincero en responder las respuestas de cada una de las preguntas.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

#### VARIABLE 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>CULTURA DE PREVENCIÓN IMPLEMENTADA</b>						
<b>01</b>	¿Considera usted que se debería mejorar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Gobierno Regional Junín?					
<b>02</b>	¿Considera que la protección de la salud y la seguridad en el trabajo constituyen aspectos elementales para el desenvolvimiento del trabajador ?					
<b>03</b>	¿Cree usted que el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo es de vital importancia en la prevención de enfermedades profesionales u ocupacionales?					
<b>04</b>	¿Considera usted que las entidades u organizaciones deben tener como finalidad primordial establecer políticas, objetivos y mecanismos para ofrecer mejores condiciones laborales ?					
<b>05</b>	¿Cree usted que para evitar un accidente en el trabajador se debe estar bien entrenado y atento para reconocer el peligro?					

<b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES IMPLEMENTADA</b>						
<b>06</b>	¿Considera usted que los esfuerzos que ha realizado el Gobierno Regional Junín como una entidad de la administración pública, han mejorado las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus colaboradores?					
<b>07</b>	¿Considera usted que se debe fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo?					
<b>08</b>	¿Cree usted que en el Gobierno Regional de Junín existen lineamientos legales que cumplan con la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo?					
<b>09</b>	¿ Considera usted que en la actualidad el Gobierno Regional Junín cuenta con supervisores de seguridad y salud en el trabajo ?					
<b>10</b>	¿ Cree usted que el reglamento interno de seguridad y salud del Gobierno Regional Junín viene garantizando las condiciones de seguridad y protege la vida, integridad física y el bienestar de los colaboradores?					
<b>CONOCIMIENTO Y NORMATIVA IMPLEMENTADA</b>						
<b>11</b>	¿De acuerdo a las capacitaciones brindadas, considera usted que la norma ISO 45001:2018, la cual brinda mejores condiciones de trabajo seguras y saludables está implementada en el Gobierno Regional Junín?					
<b>12</b>	¿De acuerdo a las capacitaciones brindadas, cree usted que con la publicación de la norma ISO 45001:2018, se debería reemplazar el estándar OHSAS 18001:2007, que en la actualidad es el más usado para la gestión de la seguridad y la salud en el centro laboral?					
<b>13</b>	¿Considera usted que recibe capacitaciones y entrenamiento adecuado acerca de las normativas de la seguridad y la salud en el centro laboral?					
<b>14</b>	¿Considera usted que con el Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021 es muy importante para elaborar y promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo?					

<b>15</b>	¿Cree usted que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un ente que garantiza la seguridad y salud en el puesto de trabajo?					
<b>CONOCIMIENTO DE PROTOCOLOS COVID-19</b>						
<b>16</b>	¿Ha sido informado en su centro laboral debidamente acerca de la limpieza y desinfección de sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19?					
<b>17</b>	¿Tiene usted conocimiento que es necesario para el personal encargado en su centro laboral verificar si usted presenta alguno de los síntomas de contagio del COVID-19?					
<b>18</b>	¿Conoce usted que en el caso de presentar alguno de los síntomas del COVID-19 debe comunicarlo inmediatamente en su centro laboral para que se tomen las medidas pertinentes?					
<b>19</b>	¿Le han informado en su centro laboral que debe mantener una distancia social mínima de 1,5 metros para con sus compañeros de labor y otras personas, y asimismo usar permanentemente el protector respiratorio o mascarilla según corresponda?					
<b>20</b>	¿Ha participado usted en las capacitaciones y se ha sujetado voluntariamente a cumplir con todos los protocolos establecidos en su centro laboral debido a la COVID-19?					

*Gracias por su colaboración*



## Cuestionario 2

Buen día estamos realizando una encuesta para conocer el Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021, cuyo fin será realizar el Informe de tesis del mismo nombre.

Asimismo, mantendremos la confidencialidad, por lo cual, el Cuestionario es **Anónimo**.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### Variable 2: Cumplimiento de los servidores y funcionarios

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>CUMPLIMIENTO DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN IMPLEMENTADA</b>						
01	¿Cuándo es necesario se somete usted a los exámenes médicos obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico?					
02	¿Utiliza usted de forma adecuada sus instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva?					
03	¿Tiene usted la prudencia de no operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no haya sido autorizado?					
<b>CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES IMPLEMENTADA</b>						
04	¿Usted coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando las autoridades competentes lo necesitan para esclarecer las causas que los originaron?					
05	¿Comunica a las personas encargadas en la institución todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas?					



<b>06</b>	¿Reporta a los representantes de seguridad de la institución, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional?					
<b>CUMPLIMIENTO DE NORMATIVAS</b>						
<b>07</b>	¿Cumple usted con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?					
<b>08</b>	¿Participa en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo?					
<b>CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS COVID-19</b>						
<b>09</b>	¿Cumple usted con limpiar y desinfectar sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19 ?					
<b>10</b>	¿Colabora usted con el personal para que verifique si usted presenta alguno de los síntomas de contagio del COVID-19?					
<b>11</b>	¿Si usted presentaría alguno de los síntomas del COVID-19 lo comunicaría inmediatamente en su centro laboral para que se tomen las medidas pertinentes?					
<b>12</b>	¿Mantiene usted la distancia social mínima de 1,5 metros para con sus compañeros de labor y otras personas, y asimismo usa permanentemente el protector respiratorio o mascarilla según corresponda?					
<b>13</b>	¿Cumple usted con todos los protocolos establecidos en su centro laboral por motivo de la COVID-19?					

*Gracias por su colaboración*

## Anexo 05

### Confiabilidad y validez del instrumento

Para la Variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19. Para 20 preguntas y 30 cuestionarios

#### PRIMERO

IBM SPSS Statistics Editor de datos

27: PREGUNTA2 5

Visible: 32 de 32 variables

Visible: 33 de 33 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

#### SEGUNDO

IBM SPSS Statistics Editor de datos

1:

Visible: 33 de 33 variables

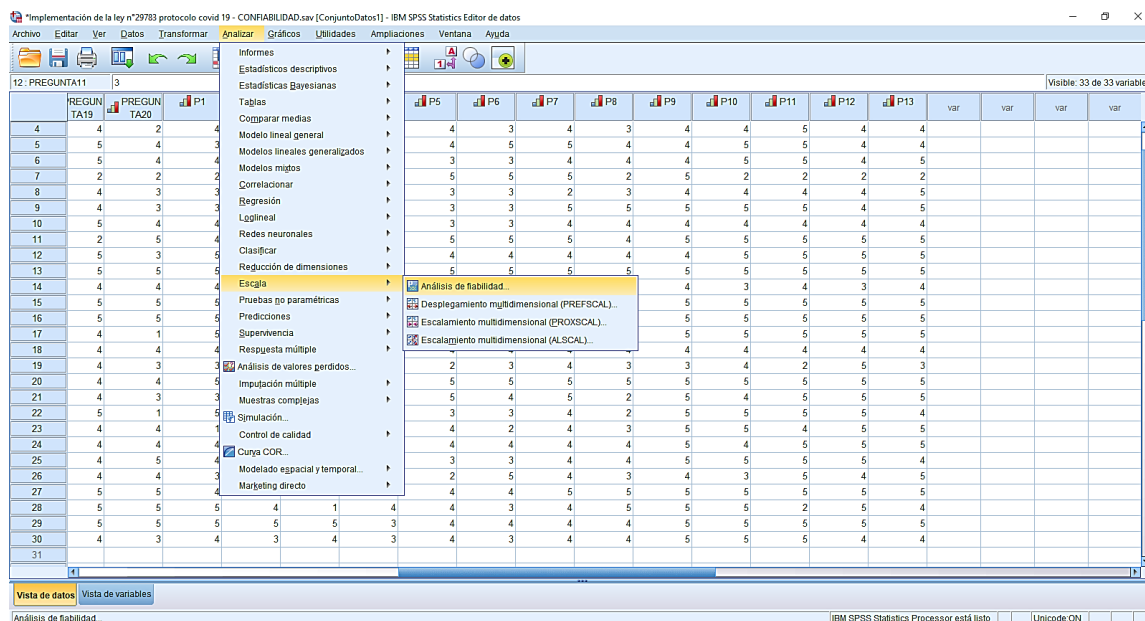
IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.839	20

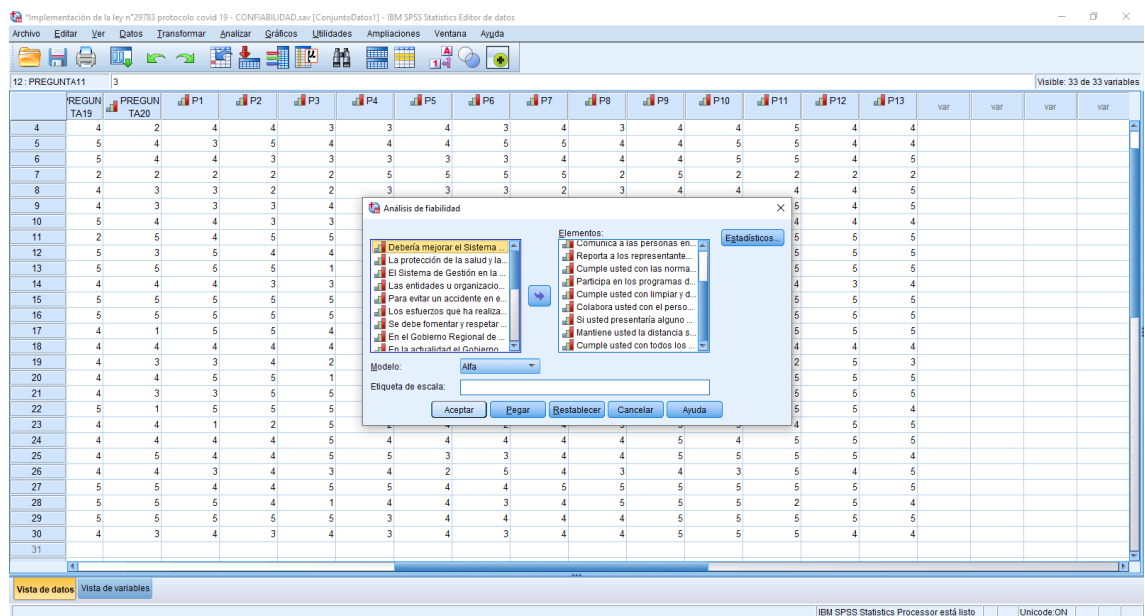
De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,75, y ya que el resultado de la Variable 1 es 0,839, por lo tanto, el instrumento es confiable.

Para la Variable 2: Cumplimiento de los servidores y funcionarios. Para 13 preguntas y 30 cuestionarios

**PRIMERO**



**SEGUNDO**



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	13

De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,75, y ya que el resultado de la Variable 2 es 0,833, por lo tanto, el instrumento es confiable.

## Validez del juicio de expertos

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Espejo Torres, Jorge Luis*  
 1.2. Profesión y Grado Académico: *Abogado - Magister*  
 1.3. Institución donde labora: *UPLA - Catedrático - Seminario de Tesis*  
 1.5. Cargo que desempeña: *Docente Universitario*  
 1.6 Denominación del Informe Final de Tesis: "Nivel de Implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19 relacionado al cumplimiento de los servidores del Gobierno Regional Junín, 2021"  
 1.7. Autoras del instrumento: Gladys Rocío Anchiraco Córdova y María Angélica Giuliana Castañeda Barrueto

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CALIDAD	Están formulado de manera lenguaje apropiada que facilita su	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados de manera que son en conductas observables, medibles y alcanzables.	1	2	3	4	X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría	1	2	3	4	X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.	1	2	3	4	X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	1	2	3	X	5
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	1	2	3	4	X
SUMATORIA TOTAL		<i>29 puntos</i>				

#### NOTA:

FAVORABLE : 20-30

DEBE MEJORAR : 15-20

NO FAVORABLE : 10-15

#### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. VALORACION CUANTITATIVA: *Favorable.*

3.1.1. OPINION: FAVORABLE. DEBE MEJORAR..... NO FAVORABLE.....

3.1.2. OBSERVACIONES:

*Bien elaborado el instrumento.*

Huancayo, 12 de agosto del 2021

  
 Firma del Experto  
  
**JORGE LOS ESPEJO TORRES**  
**ABOGADO**  
**CAJ. 2134**

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Velásquez Cosme Jesús Jacinto
- 1.2. Profesión y Grado Académico: Abogado y Magister en educación
- 1.3. Institución donde labora: Abogado independiente
- 1.5. Cargo que desempeña: Asesor jurídico
- 1.6 Denominación de la Tesis: “Nivel de Implementación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19 relacionado al cumplimiento de los servidores del Gobierno Regional Junín, 2021”
- 1.7. Autoras del instrumento: Gladys Rocío Anchiraco Córdova y María Angélica Giuliana Castañeda Barrueto

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CALIDAD	Están formulados en un lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	1	2	3	4	5
2.OBJETIVIDAD	Están expresados de manera que son en conductas observables, medibles y alcanzables.	1	2	3	4	5
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría	1	2	3	4	5
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.	1	2	3	4	5
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	1	2	3	4	5
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	1	2	3	4	5
SUMATORIA TOTAL		24				

### NOTA:

FAVORABLE :20-30

DEBE MEJORAR :15-20

NO FAVORABLE : 10-15

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. VALORACION CUANTITATIVA: 24

3.1.1. OPINION: FAVORABLE  DEBE MEJORAR.....NO FAVORABLE.....

3.1. 2.. OBSERVACIONES : Ninguna

.....

Huancayo, 12 de agosto del 2021

  
 Dr. Jesús J. Velásquez Cosme  
 MAGISTER ECONOMISTA ABOGADO  
 ASesor DE TESIS & ESTADÍSTICA

**Firma del Experto**

## Anexo 06

## La data del procesamiento de datos

## Variable 1: Aplicación de la Ley N° 29783 y Protocolo Covid 19

Debería mejorar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de los Trabajadores del GRJ	La protección de la salud y la seguridad en el trabajo constituyen aspectos elementales	El Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo es de vital importancia	Las entidades deben tener como finalidad establecer políticas para ofrecer mejores condiciones laborales	Para evitar un accidente en el trabajador se debe estar bien entrenado para reconocer el peligro	Los esfuerzos que ha realizado el G.R.J han mejorado las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Se debe fomentar la participación de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo	En el Gobierno Regional Junín existen lineamientos legales que cumplan con la ley N° 29783	El Gobierno Regional Junín cuenta con supervisor es de seguridad y salud en el trabajo	El reglamento interno del G.R.J. viene garantizando las condiciones de seguridad y protege la vida	La norma ISO 45001:2018, brinda mejores condiciones de trabajo en el G.R.J	La publicación de la norma ISO 45001:2018, se debería reemplazar el estándar OHSAS 18001:2007	Recibe capacitaciones acerca de las normativas de la seguridad y la salud en el centro laboral	El Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021 es importante promover una cultura de prevención en seguridad laboral	Cree usted que SUNAFIL es un ente que garantiza la seguridad y salud en el puesto de trabajo.	Ha sido informado en su centro laboral debidamente acerca de la limpieza y desinfección de sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19	Tiene usted conocimiento si es necesario para el personal encargado en su centro laboral verificar si presenta alguno de los síntomas de COVID-19	Conoce usted que en el caso de presentar alguno de los síntomas del COVID-19 debe comunicarlo inmediatamente en su centro laboral	Le informaron en su centro laboral que debe mantener una distancia mínima de 1,5 metros y usar mascarilla.	Se ha sujetado a cumplir con todos los protocolos establecidos en su centro laboral debido a la COVID-19
4	5	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2
4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2
4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4
5	1	5	3	5	4	5	2	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	3
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5
5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	1	1	3	5	3	5	5	5	4	1
5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	1	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3	5	4	2	2	3	4	1	4	1	1	3	5	5	1
4	4	5	4	3	2	5	2	2	1	2	3	1	4	1	2	1	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	4	2	1	2	5	3	3	4	1	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3
4	4	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	5	2	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	2	3	2	1	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	3	4	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3
5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	4	1	4	5	1	3	2
5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	1
5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	2	2	2	1	4	1	2	4	2
4	5	5	5	4	5	2	5	1	4	3	4	2	3	1	4	3	2	5	4
5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	3	1	1	5	2	2	4	4
5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	5	4	2	3	2	4	1	2	5	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3
5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	2	2	2	5	5	5
5	5	2	5	5	5	2	5	1	2	4	4	1	3	2	4	3	5	4	4
4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	5	1	5	4	3
5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	5	3
5	5	5	5	5	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	5	2
5	5	5	5	5	3	5	4	1	4	4	3	1	5	3	5	5	3	4	2



5	5	5	5	5	3	4	2	1	1	5	3	4	5	2	5	3	2	4	4
5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1
5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	5	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	1	5	1	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	5	5	4	2	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	2	4
5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	4	3	5	4	2	4	2	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	5	2
5	5	5	3	5	2	3	1	3	4	3	2	5	5	5	3	4	2	4	3
5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	1	3
5	5	5	5	5	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	4	2	3	2	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4

4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5
4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3	5	4	2	2	5	2	3	3	2	4	5	5	4	1
4	5	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	2
4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2
4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4
5	1	5	3	5	4	5	2	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	3
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5
5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	1	1	3	5	3	5	5	5	4	1

5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	1	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3	5	4	2	2	3	4	1	4	1	1	3	5	5	1
4	4	5	4	3	2	5	2	2	1	2	3	1	4	1	2	1	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	4	2	1	2	5	3	3	4	1	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3
4	4	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	5	2	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4

5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	2	3	2	1	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	3	4	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3
5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	4	1	4	5	1	3	2
5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	1
5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	2	2	2	1	4	1	2	4	2
4	5	5	5	4	5	2	5	1	4	3	4	2	3	1	4	3	2	5	4
5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	3	1	1	5	2	2	4	4
5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	5	4	2	3	2	4	1	2	5	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3
5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	2	2	2	5	5	5
5	5	2	5	5	5	2	5	1	2	4	4	1	3	2	4	3	5	4	4
4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	5	1	5	4	3
5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	5	3
5	5	5	5	5	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	5	2
5	5	5	5	5	3	5	4	1	4	4	3	1	5	3	5	5	3	4	2
5	5	5	5	5	3	4	2	1	1	5	3	4	5	2	5	3	2	4	4
5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1

5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	5	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	1	5	1	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	5	5	4	2	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	2	4
5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	4	3	5	4	2	4	2	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	5	2
5	5	5	3	5	2	3	1	3	4	3	2	5	5	5	3	4	2	4	3
5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	1	3
5	5	5	5	5	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	4	2	3	2	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5

5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5
4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3	5	4	2	2	5	2	3	3	2	4	5	5	4	1
4	4	5	4	3	2	5	2	2	1	2	3	1	4	1	2	1	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	4	2	1	2	5	3	3	4	1	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3
4	4	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	5	2	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3

## Variable 2: Cumplimiento de los Servidores y Funcionarios

Cuándo es necesario se somete usted a los exámenes médicos obligados por norma expresa	Utiliza usted de forma adecuada sus instrumentos de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva	Tiene usted la prudencia de no operar o manipular equipos, maquinarias para los cuales no haya sido autorizado.	coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales	Comunica a las personas encargadas en la institución todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud	Reporta a los representantes de seguridad de la institución de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente	Cumple usted con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo	Participa en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales	Cumple usted con limpiar y desinfectar sus manos para prevenir el contagio de la Covid-19	Colabora usted con el personal para que verifique si usted presenta alguno de los síntomas de contagio del COVID-19	Si usted presentaría alguno de los síntomas del COVID-19 lo comunicaría inmediatamente en su centro laboral	Mantiene usted la distancia social mínima de 1,5 metros y usa mascarilla	Cumple usted con todos los protocolos establecidos en su centro laboral por motivo de la COVID-19
3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4
2	5	1	1	4	1	3	1	5	5	5	5	5
1	3	1	1	3	1	5	4	5	5	5	4	5
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5
2	2	2	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5
4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	5	3
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5
5	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4
1	2	5	2	4	2	4	3	5	5	4	5	5

4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4
3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5
2	3	3	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5
4	3	3	1	2	2	5	5	5	3	3	5	5



5	5	5	4	2	4	5	5	2	4	4	5	4
4	5	5	4	2	2	5	5	5	1	3	4	4
5	4	4	1	3	2	5	5	5	3	4	4	4
4	5	3	4	2	2	5	5	4	5	2	5	5
4	2	2	3	4	5	5	2	2	4	4	5	5
3	5	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5
4	2	5	4	4	3	5	5	4	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3
5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	5	3	4	2	4	2	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
5	4	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	3
5	3	4	3	5	5	5	5	5	1	2	5	2
5	2	5	5	4	5	2	3	2	3	3	4	2
5	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	5	2
5	2	1	2	3	3	2	1	5	2	3	5	4
5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	2	5	1	3	2	1	1	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	1	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
3	4	2	2	3	3	5	5	5	2	3	5	5
5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	4	5	5
4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4
5	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5
5	3	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5
4	2	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5
4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	2	5	5
4	3	5	4	1	3	4	2	3	4	5	5	5
4	2	3	4	4	4	5	2	4	3	5	5	2
4	5	5	4	2	3	5	5	5	2	3	5	5
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
5	4	3	2	3	3	4	4	5	3	3	4	5
4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3
4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5
5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4
5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5
4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3
4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4
4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5

5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	4	2
3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4
2	5	1	1	4	1	3	1	5	5	5	5	5
1	3	1	1	3	1	5	4	5	5	5	4	5
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5
2	2	2	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5
4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	5	3
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5
5	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4
1	2	5	2	4	2	4	3	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4

3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5
2	3	3	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5
4	3	3	1	2	2	5	5	5	3	3	5	5
5	5	5	4	2	4	5	5	2	4	4	5	4
4	5	5	4	2	2	5	5	5	1	3	4	4

5	4	4	1	3	2	5	5	5	3	4	4	4
4	5	3	4	2	2	5	5	4	5	2	5	5
4	2	2	3	4	5	5	2	2	4	4	5	5
3	5	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5
4	2	5	4	4	3	5	5	4	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3
5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	5	3	4	2	4	2	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
5	4	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	3
5	3	4	3	5	5	5	5	5	1	2	5	2
5	2	5	5	4	5	2	3	2	3	3	4	2
5	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	5	2
5	2	1	2	3	3	2	1	5	2	3	5	4
5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	2	5	1	3	2	1	1	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	1	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
3	4	2	2	3	3	5	5	5	2	3	5	5

5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	4	5	5
4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4
5	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5
5	3	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5
4	2	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5
4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	2	5	5
4	3	5	4	1	3	4	2	3	4	5	5	5
4	2	3	4	4	4	5	2	4	3	5	5	2
4	5	5	4	2	3	5	5	5	2	3	5	5
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
5	4	3	2	3	3	4	4	5	3	3	4	5
4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3
4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5
5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4
5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5
4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3
4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4
4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5
5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5

5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	4	2
1	2	5	2	4	2	4	3	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4
3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5
2	3	3	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4

## Anexo 07

## Autorización de la Empresa

## Consentimiento informado

Yo, Luis Alberto Salvatierra Rodriguez....., certifico que he leído o me han leído los objetivos de la investigación que se realizará en el Gobierno Regional Junín. Me han hecho saber que mi participación es voluntaria y comprendo que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento.

Fui informado que se aplicará una encuesta pequeña y que mi nombre no aparecerá en ningún informe o publicación de este estudio.

Fecha.....10/08/2021.....

Firma.....[Firma].....

DNI: ...19990119.....



**Huella Digital**



## Anexo N° 08

## Fotos o evidencias de haber realizado la investigación

















**Anexo N° 09****Cuadro de Correlación**

<b>R</b>	<b>Correlación</b>
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

**Anexo N° 10****Declaración de Autoría**

Yo Gladys Rocío Anchiraico Córdova, identificado con DNI N° 20056075, domiciliado en ....., bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser autora del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021”, hubiese incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 29 de marzo del 2022.

Anchiraico Córdova, Gladys Rocío

DNI N° 20056075

### **Declaración de Autoría**

Yo María Angélica Giuliana Castañeda Barrueto, identificado con DNI N° 07245205, domiciliado en ....., bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser autora del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “Aplicación de la Ley N° 29783 y protocolo covid 19 y cumplimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Junín 2021”, hubiese incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 29 de marzo del 2022.

Castañeda Barrueto, María Angélica Giuliana

N° 07245205