



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019

Línea de investigación:

Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Políticas
Públicas

Autora

Inami Palomino, Gaby Elizabeth

Asesor

Romo Astete, Roberto Vladimir

ORCID: 0009-0003-3132-7655

Jurado

Valcarcel Aragon, Mario Sabino Rodolfo

Ramos Suyo, Juan Abraham

Bautista Rojas, Renatto Josephe

Lima - Perú

2025



IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
5	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019**

Línea de Investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social

Tesis para optar el grado académico de
Maestra en Gestión de Políticas Públicas

Autor:

Inami Palomino, Gaby Elizabeth

Asesor:

Romo Astete, Roberto Vladimir

ORCID: 0009-0003-3132-7655

Jurado:

Valcarcel Aragon, Mario Sabino Rodolfo

Ramos Suyo, Juan Abraham

Bautista Rojas, Renatto Josephe

Lima - Perú

2025

DEDICATORIA

A mi esposo e hijos por su apoyo,
comprensión y motivación.

AGRADECIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Valcarcel Aragon, Mario Sabino

Ramos Suyo, Juan Abraham

Bautista Rojas, Renato Josephe

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor: Roberto Vladimir Romo Astete

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Descripción del problema	11
1.3. Formulación del problema	13
1.3.1. Problema general	13
1.3.2. Problemas específicos.....	13
1.4. Antecedentes	14
1.5. Justificación de la investigación	19
1.6. Limitaciones de la investigación.....	20
1.7. Objetivos.....	20
1.7.1. Objetivo general.....	20
1.7.2. Objetivos específicos	20
1.8. Hipótesis	21
1.8.1. Hipótesis general.....	21
1.8.2. Hipótesis específicas.....	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Marco conceptual.....	22
2.1.1. Poder Judicial del Perú.....	22
2.1.2. Seguridad y Salud de Trabajo	22

2.1.3.	Antecedentes Históricos.....	24
2.1.4.	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
2.1.5.	Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo	27
2.1.6.	Otros conceptos importantes.....	27
2.1.7.	Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019	39
2.1.8.	El tratamiento normativo-jurídico de la Seguridad y Salud de Trabajo en México	42
2.1.9.	Acción Correctiva	45
2.1.10.	Acción preventiva	46
2.1.11.	Auditoría	46
2.1.12.	Causas de los accidentes de trabajo	46
2.1.13.	Emergencia	47
2.1.14.	Entrenamiento en prevención	47
2.1.15.	Equipos de Protección Personal.....	47
2.1.16.	Evaluación de riesgo	47
2.1.17.	Examen de ingreso o pre-ocupacionales.....	47
2.1.18.	Examen de retiro	48
2.1.19.	Exámenes periódicos o de control	48
2.1.20.	Factores de riesgo	48
2.1.21.	Factores psicosociales.....	48
2.1.22.	Riesgos psicosociales.....	49

2.1.23.	Riesgos químicos	49
2.1.24.	Normas de seguridad.....	49
2.1.25.	Plan de atención de emergencias	49
2.1.26.	Plan de capacitación.....	49
2.1.27.	Plan de contingencia	50
2.1.28.	Primeros auxilios	50
2.1.29.	Identificación de peligro	50
2.1.30.	Incapacidad permanente parcial.....	50
2.1.31.	Incapacidad temporal	51
2.1.32.	Servidores judiciales	51
2.1.33.	Usuarios judiciales	51
2.1.34.	Institución Pública	51
2.1.35.	Gestión judicial	51
2.1.36.	Gestión administrativa	52
2.1.37.	Gestión de Políticas Públicas	52
2.1.38.	Compromiso organizacional	52
2.1.39.	Fortalecimiento institucional	52
2.1.40.	Procesos Estratégicos.....	52
2.1.41.	Mejora continua	53
2.1.42.	Talento Humano.....	53
2.1.43.	Propuesta de Implementación	53

2.1.44.	Seguridad jurídica	53
2.1.45.	Análisis	54
2.1.46.	Procesos	54
2.1.47.	Lineamientos.....	54
2.1.48.	Optimizar	54
2.1.49.	Competitividad.....	54
2.1.50.	Ética	55
2.1.51.	Servicio	55
2.1.52.	Objetivos	55
2.1.53.	Propuesta.....	55
2.1.54.	Acciones.....	55
2.1.55.	Producción	55
2.1.56.	Implementar	56
2.1.57.	Plantear	56
2.1.58.	Ejecución.....	56
2.1.59.	Resultados	56
2.1.60.	Realizar	56
III.	MÉTODO	57
3.1.	Tipo de investigación.....	57
3.2.	Población y muestra	57
3.3.	Operacionalización de Variables	60

3.4.	Instrumentos.....	61
3.5.	Procedimientos.....	61
3.6.	Análisis de datos	62
IV.	RESULTADOS.....	63
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
VI.	CONCLUSIONES	84
VII.	RECOMENDACIONES.....	86
VIII.	REFERENCIAS.....	88
IX.	ANEXOS	91
	Anexo A: Matriz de consistencia	92
	Anexo B: Instrumento de recolección de datos.....	93
	Anexo C: Validación de instrumento	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 De la correlación no paramétrica de la Hipótesis General.....	63
Tabla 2 De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 1.....	64
Tabla 3 De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 2.....	65
Tabla 4 ¿Recibe un buen trato por parte de sus jefes?.....	66
Tabla 5 ¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?	67
Tabla 6 ¿Siente un buen clima laboral en su puesto de trabajo?	68
Tabla 7 ¿Su trabajo afecta su ambiente personal o familiar?.....	69
Tabla 8 ¿Considera usted que su trabajo afecta su salud?	69
Tabla 9 ¿Recibe capacitaciones para desempeñar mejor su trabajo?	71
Tabla 10 ¿Siente que tiene oportunidad de crecer profesionalmente?.....	72
Tabla 11 ¿Cuenta con las herramientas necesarias para trabajar adecuadamente?	73
Tabla 12 ¿Usted toma iniciativas para optimizar los resultados laborales?.....	74
Tabla 13 ¿Cree usted que debería haber mayores capacitaciones en la institución?	75
Tabla 14 ¿Manejas el concepto de mejora continua?	76
Tabla 15 ¿Lo conocen los trabajadores?	77
Tabla 16 ¿Forma parte de los valores institucionales?	78
Tabla 17 ¿Requiere la institución, la implementación de estrategias de mejora continua?.....	79
Tabla 18 ¿Procesos institucionales de mejora continua se aplican como están definidos?	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Recibe un buen trato por parte de sus jefes	66
Figura 2 Has recibido elogios por hacer un buen trabajo	67
Figura 3 Siente un buen clima laboral en su puesto de trabajo.....	68
Figura 4 Su trabajo afecta su ambiente personal o familiar.....	69
Figura 5 Considera usted que su trabajo afecta su salud	70
Figura 6 Recibe capacitaciones para desempeñar mejor su trabajo.....	71
Figura 7 Siente que tiene oportunidad de crecer profesionalmente	72
Figura 8 Cuenta con las herramientas necesarias para trabajar adecuadamente.....	73
Figura 9 Usted toma iniciativas para optimizar los resultados laborales.....	74
Figura 10 Cree usted que debería haber mayores capacitaciones en la institución	75
Figura 11 Manejas el concepto de mejora continua.....	76
Figura 12 Lo conocen los trabajadores	77
Figura 13 Forma parte de los valores institucionales.....	78
Figura 14 Requiere la institución, la implementación de estrategias de mejora continua.....	79
Figura 15 Los procesos institucionales de mejora continua se aplican como están definidos.....	80

RESUMEN

El estudio investigativo tiene como objetivo determinar el grado correlacional entre la aplicabilidad de la Ley N° 29783 como variable dependiente y el desarrollo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial como variable independiente durante 2019, utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional-descriptivo. Se trabajó con una muestra de 163 miembros del Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector judicial a nivel nacional. A través de una encuesta de 15 preguntas, se obtuvo un coeficiente correlacional rho Spearman de 0.256, lo que indica una correlación significativa, aunque no suficiente para demostrar el cumplimiento adecuado de las funciones del Comité. El estudio revela que los Comités y Subcomités del Poder Judicial no implementan de manera efectiva las medidas y exigencias de seguridad laboral, lo que impacta negativamente en el desarrollo de las actividades del personal. Muchos trabajadores judiciales desempeñan sus funciones sin un ambiente laboral adecuado, lo que aumenta los riesgos psicosociales y enfermedades laborales. En conclusión, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial no cumplen su función correctamente, lo que afecta el bienestar integral de los trabajadores a nivel nacional.

Palabras clave: comité, poder judicial, seguridad, salud y trabajo

ABSTRACT

The investigative study aims to determine the correlational degree between the applicability of Law No. 29783 as the dependent variable and the development of the Occupational Health and Safety Committee of the Judiciary as the independent variable during 2019, using a quantitative and correlational-descriptive approach. The study involved a sample of 163 members of the Occupational Health and Safety Committee and Subcommittees from the judicial sector nationwide. Through a 15-question survey, a Spearman correlation coefficient of 0.256 was obtained, indicating a significant correlation, though not enough to demonstrate the proper fulfillment of the Committee's functions. The study reveals that the Judiciary's Committees and Subcommittees do not effectively implement labor safety measures and requirements, negatively affecting the development of staff activities. Many judicial workers perform their duties without an adequate work environment, increasing psychosocial risks and work-related illnesses. In conclusion, the Occupational Health and Safety Committees of the Judiciary fail to fulfill their role properly, which impacts the overall well-being of workers nationwide.

Keywords: committee, judiciary, security, health and labor

I. INTRODUCCIÓN

Todos los trabajadores del mundo, tienen el derecho a que sus empleadores, les aseguren buenas condiciones de trabajo; que este sea un trabajo digno, que garantice su bienestar integral, tanto físico, mental y emocional de manera permanente.

La Ley 29783, también conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a partir del trabajo en conjunto entre empleadores, trabajadores, miembros de los sindicatos y el Estado.

El Poder Judicial del Perú cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es presidida por un Consejero del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, trabajando de manera conjunta con la Oficina Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, integrada por un coordinador y dos abogados; así como 39 Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, a cargo de los Presidentes de cada corte, administradores, personal de seguridad y trabajadores judiciales a nivel nacional; quienes gestionan la implementación del Sistema de Gestión SST acorde con lo indicado en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y modificatorias.

La Ley 29783, como señalamos anteriormente, promueve la prevención de riesgos laborales; asimismo nos delimita que el empleador es la máxima autoridad de un centro laboral y tiene responsabilidad penal en base a dos principios: la supervisión y la prevención.

La inacción u omisión del cumplimiento de esta Ley tiene consecuencias administrativas y penales, de acuerdo lo siguiente:

- Tiene una pena de 2 a 5 años de prisión, poner en riesgo la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

- Como consecuencia de la inobservancia de las normas establecidas en la Ley 29783, la pena es de 5 a 10 años; o que se produzca la muerte, lesiones graves del trabajador, o un tercero como consecuencia.
- La responsabilidad penal no es automática, para ser sancionado, el elemento intención es muy importante. Será sancionado el empleador o la máxima instancia de dirección en la empresa cuando se omite intencionalmente medidas de seguridad, con intención o por negligencia, y sabe que esto originaría un riesgo o accidente.

Asimismo, se puede apreciar que la Ley 29783 faculta al empleador a delegar funciones y autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, resultados y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de realizar la supervisión, inspección y monitoreo del cumplimiento del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la función de supervisar, vigilar y monitorear que en todos los centros laborales que cuenten con 20 trabajadores a más, cumplan estrictamente lo establecido en la Ley 29783, así como exigir que las responsabilidades administrativas procedan, de orientar y asesorar técnicamente dichas materias y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley N° 28806, Ley General del Trabajo.

La creación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Poder Judicial, no ha contribuido de manera eficiente a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados del sector, en cuanto la norma se refiere a crear un ambiente propicio para el desempeño óptimo de los trabajadores, reduciendo, además, riesgos de accidentes o de contraer enfermedades

virales; y es evidente que esto no sucede en muchas instalaciones de esta institución a nivel nacional.

El desarrollo de esta investigación, ha contemplado un esquema metodológico, en cuyo primer y segundo capítulo se abordó respectivamente el Planteamiento del Problema y la realización del marco teórico correspondiente; mientras que en el tercer, cuarto y quinto capítulo se desarrolló el método de investigación, el análisis estadístico descriptivo e inferencial de estudio, y la discusión de resultados como ha correspondido; terminando con la formulación final de las conclusiones y recomendaciones de estudio.

1.1. Planteamiento del problema

En el Estado Peruano, las siglas referenciales a "SST" se refiere a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que abarca un conjunto de medidas y normativas diseñadas para asegurar la protección integral de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Su objetivo principal es prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, además de contribuir a mejorar las condiciones laborales de manera global.

La gestión de la Seguridad y Salud Laboral se rige por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, y su norma reglamentaria (D.S. N° 005-2012-TR). Se tiene que tales disposiciones normativas determinan las responsabilidades y obligaciones de empleadores y trabajadores, en línea con la legislación sobre seguridad y salud en el entorno laboral.

La introducción y aplicación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye la base fundamental para adherirse a las normativas legales y optimizar las condiciones laborales, lo que ayudará a fomentar un ambiente seguro y saludable para los empleados.

Pero tienden a presentarse ciertos problemas en torno a la implementación del sistema de seguridad laboral, y del comité de SST en diversas Entidades Estatales del Perú, tal como sostiene Andagua (2023):

La carencia de aplicación efectiva de las medidas de protección laboral establecidas en la Ley N° 29783 y su reglamento, y de no disponer de un sistema de gestión SST, y de solamente contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo que opera de manera esporádica y con limitada funcionalidad; conlleva a que se acreciente la incidencia de riesgos de accidentes laborales en cualquier organización pública, como asimismo, el Personal Administrativo, no llegue a desempeñarse en un ambiente positivo ni seguro, lo que puede afectar directamente su rendimiento.

La ineficacia en la puesta en práctica de las medidas de protección laboral establecidas por la Ley N° 29783 y su normativa asociada, combinada con la falta de un sistema adecuado para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), además de la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo que actúa con restricciones, conlleva un incremento en los riesgos de accidentes laborales en cualquier institución estatal. Esto también implica que tanto el personal administrativo como el de labor pública no puedan trabajar en un ambiente positivo y seguro, lo que puede impactar negativamente en su desempeño laboral (Andagua, 2023).

Lo sostenido anteriormente, destaca las consecuencias de no aplicar correctamente las normativas laborales que garantizan las condiciones seguras de trabajo y el bienestar del Personal. De no disponer de un sistema efectivo para gestionar la seguridad laboral y contar sólo con un comité que actúa de manera irregular, incrementa la probabilidad de que ocurran accidentes en el trabajo. Además, esto afecta la calidad del ambiente laboral, impidiendo que los empleados se sientan cómodos y protegidos en su centro de trabajo, lo que a su vez puede disminuir su efectividad y productividad en las labores que desempeñan.

Desde el inicio de la pandemia de COVID19, en el mundo se ha notado de manera contundente, que al contar con un sistema robusto de seguridad y salud laboral (SST) que cuente con la participación activa de empleados y empleadores, respaldado por el Gobierno, generará resultados sobresalientes en la protección de los ambientes laborales, garantizando la seguridad integral y la salud del personal de trabajo.

Asimismo, el autor Espíritu (2020) resalta la problemática acerca de que:

En una amplia cantidad de Entidades Públicas, las regulaciones laborales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no se están aplicando de forma adecuada. Como consecuencia, los empleados del sector público, quedan desprotegidos en cuanto a sus derechos fundamentales, los cuales están respaldados por nuestra Constitución. Los trabajadores tienen el derecho de exigir que tanto el Estado como los empleadores les proporcionen condiciones laborales justas que aseguren su bienestar físico, mental y social. Los mecanismos de compensación por daños a la salud de los empleados están destinados a situaciones excepcionales, dependiendo de la naturaleza de las tareas realizadas. De acuerdo con la ley N° 29783 de 2011, se establece que cualquier trabajador cuyos derechos hayan sido afectados puede recurrir a la justicia laboral para obtener una compensación económica que, al menos parcialmente, repare el perjuicio sufrido. (p. 5).

El Poder Judicial del Perú es el órgano del Estado encargado de ejercer y administrar justicia en el país de acuerdo con nuestra Constitución y nuestras leyes vigentes, garantizando la debida acción proteccionista de los bienes y prerrogativas de los ciudadanos se lleva a cabo mediante sus órganos judiciales, como la Corte Suprema de Justicia, que tiene jurisdicción en todo el país. A continuación, en la jerarquía, se encuentran las Cortes Superiores con

jurisdicción en distritos judiciales, seguidas por los Juzgados de Primera Instancia, y finalmente, las Instancias Judiciales de Paz, tanto Letrados como No Letrados.

Si bien el Poder Judicial, llega dispone de un Comité SST y que tiene bajo su administración descentralizada a los subcomités de seguridad y salud en el trabajo en las respectivas Cortes Superiores de Justicia del país; y que de manera formal llega a cumplir con ciertas disposiciones de la Ley N° 29783; aun así, no garantiza que el Personal del sistema judicial, se esté desempeñando en un ambiente laboral adecuado, ya que el comité y los Subcomités SST solamente se limitan a prevenir accidentes laborales y a brindar cursos de capacitación en salud laboral, pero no se vienen contrarrestado los altos niveles de estrés laboral y de falta de confort que afronta a diario el personal de actividad administrativa y de función judicial a nivel nacional,

Los desafíos relacionados con la implementación de las disposiciones normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en las Instituciones Estatales, incluyendo al Poder Judicial, particularmente en lo que respecta a la Ley N° 29783 y su reglamento, pueden ser variados y complicados. Algunos de los más relevantes incluyen:

Falta de Conciencia y Capacitación: Existe una insuficiente capacitación y concienciación acerca de la transcendencia de las condiciones de seguridad y de salud ocupacional, tanto en los niveles directivos como entre los empleados. Esto puede llevar a un incumplimiento de las normativas y a una cultura organizacional que minimiza la relevancia de estos aspectos.

- **Cumplimiento Inadecuado de Normativas:** A menudo, aunque se han establecido medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, estas no siempre se implementan de manera efectiva. Esto puede deberse a faltas de recursos, escasa fiscalización o falta de voluntad política.

- **Condiciones Laborales Deficientes:** Aunque se puedan aplicar las normativas de seguridad, muchas veces no se toman en cuenta las condiciones de confort y el clima laboral. Esto incluye factores como el diseño de los espacios de trabajo, la ergonomía y el mantenimiento adecuado de las instalaciones, que son fundamentales para el bienestar de los empleados.
- **Enfoque Limitado en la Prevención:** Las medidas de prevención suelen centrarse en el cumplimiento de ciertos protocolos sin considerar un enfoque integral que contemple aspectos psicológicos, emocionales y sociales que afectan la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores.
- **Bajo Presupuesto y Recursos:** Muchas entidades públicas enfrentan limitaciones presupuestarias que dificultan la ejecución efectiva de las actividades de desarrollo de sanidad y seguridad/protección laboral. Esto puede resultar en la falta de equipo adecuado, capacitaciones y recursos necesarios para atender las necesidades de los trabajadores.
- **Burocracia y Procedimientos Lentos:** La burocracia en la Administración Pública puede llevar a que las mejoras en las condiciones laborales se implementen de forma lenta, lo que a su vez afecta la motivación y el desempeño de los empleados.
- **Falta de Evaluación y Mejora Continua:** La ausencia de mecanismos eficaces respecto a la evaluación del nivel de impacto por las políticas de SST impide la realización de ajustes necesarios que respondan a las realidades cambiantes del entorno laboral y de los trabajadores.
- **Insuficiente atención a la Salud Mental:** La salud mental frecuentemente se queda relegada en programas de salud laboral, a pesar de que problemas como el estrés laboral, el agotamiento y la ansiedad pueden influir significativamente en el rendimiento de los empleados.

Al contemplarse tales desafíos, se requiere un compromiso a nivel institucional y fomentar una cultura organizativa que valore y maximice el bienestar de los empleados, además de la implementación de un enfoque integral y de sostenibilidad en materia de gestión de la seguridad y salud de trabajo dentro de la Administración Estatal.

Como he señalado anteriormente, el MTPE es responsable de asegurar el cumplimiento del plan nacional en colaboración con la Ministra de Salud, mientras que la SUNAFIL verifica que las empresas con 20 o más empleados lleguen a respetar la aplicabilidad de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Además, SUNAFIL tiene la facultad de imponer sanciones a las empresas que no se ajusten a estas leyes y también de brindar asesoría técnica para ayudar en el cumplimiento normativo. Esto asegura que las condiciones laborales sean seguras y saludables para los trabajadores en el país.

Las infracciones se dividen en tres categorías que se describen a continuación:

- **Leve:** Estas son faltas que implican solamente el incumplimiento de requisitos formales. Normalmente no afectan de manera significativa el funcionamiento de la organización ni los derechos de los empleados.
- **Grave:** Se trata de acciones que van en contra de los derechos de los trabajadores o que implican el incumplimiento de obligaciones más allá de lo meramente formal. También se incluyen aquí las infracciones que obstaculizan la labor de las inspecciones laborales.
- **Muy grave:** Estas infracciones tienen una importancia notable debido a la naturaleza del deber que se ha incumplido o porque afectan de manera directa derechos fundamentales de los trabajadores. Esto implica que las consecuencias de estas faltas pueden ser severas tanto para los empleados como para la organización.

Para evaluar la gravedad de las infracciones, es importante considerar los siguientes criterios: a) Impacto en el riesgo a la vida, integridad física y salud del trabajador: Se analiza en qué medida la infracción puede afectar la vida o la salud de los empleados. Si la infracción eleva el riesgo de accidentes o enfermedades, se considerará más seria; b) Falta de cumplimiento de obligaciones fundamentales hacia el Personal de Trabajo: Esto se refiere a la omisión de responsabilidades básicas que los empleadores tienen con sus empleados, como asegurar condiciones laborales seguras y equitativas. Este tipo de incumplimiento agrava la infracción; c) Conductas que buscan obstruir o distorsionar las inspecciones: Esto abarca acciones que intentan bloquear o modificar el proceso de inspección laboral. Si una empresa intenta interferir con el trabajo de los inspectores, se califica como una falta muy grave, ya que afecta la transparencia y la legalidad.

Estas condiciones se emplean para categorizar la gravedad de las infracciones en el ámbito laboral. Un incumplimiento que impacte de manera significativa la salud o seguridad de los empleados, que contraríe las obligaciones legales hacia ellos, o que impida la labor de inspección, será sancionado con mayor rigor.

En lo que respecta a los criterios para la graduación de sanciones aplicables, se establece que las penas por violaciones en el ámbito de las relaciones laborales y de la seguridad y salud en el trabajo se determinarán en función de dos aspectos: a) La gravedad de la infracción: Las faltas se clasifican en distintos niveles de severidad, por lo que una falta más grave resultará en una sanción más estricta; y b) El número de trabajadores afectados: Cuanto mayor sea el número de empleados que padecen las consecuencias de una infracción, más elevada será la sanción.

Los criterios señalados, ayudan a calibrar las sanciones a aplicar, tomando en cuenta tanto la seriedad de la infracción como el impacto que tiene en los trabajadores. Así, se busca que la pena se ajuste a la realidad de los hechos.

En torno a la Cuantía y aplicación de las sanciones, las infracciones identificadas tendrán como consecuencia multas de acuerdo a su gravedad: las Infracciones muy Graves, se multan con 200 Unidades Impositivas Tributarias – UIT; y las Infracciones Graves se sancionan con multas de 100 UIT. Mientras que las infracciones leves, se castigan con multas de 50 UIT. Además, el total de multas por las diferentes infracciones detectadas no podrá exceder las 300 UIT vigentes en el año que se descubrió la infracción.

De este modo, se detalla la cantidad específica que se debe pagar como sanción dependiendo del grado de la falta cometida. La normativa establece límites claros para que las multas no sean excesivas, asegurando un marco regulatorio que protege tanto a trabajadores como a empleadores. Por tanto, en caso de múltiples infracciones, la sanción total tiene un tope, lo que refleja un enfoque balanceado en la aplicación de la ley.

Se tiene como otro problema de suma consideración, que diversas Entidades Públicas, entre ellas el Poder Judicial, argumentan no disponer del presupuesto económico suficiente para una implementación efectiva del Sistema de Seguridad y Salud de Trabajo acorde con lo exigido por la Ley 29783 de 2011 y su reglamento, cuando en la práctica no es difícil dilucidar que el problema no se solucionará con un presupuesto mayor, mientras no exista la preparación y la decisión de mejorar. Además, las multas que pueda imponer SUNAFIL por el incumplimiento de lo estipulado en la norma 29783, no afectan a las entidades públicas porque en el fondo se trata del Estado multando al Propio Estado. Por ende, mientras no exista una norma cuyas sanciones afecten de manera efectiva a las instituciones del Estado, será muy difícil que alguna de éstas, se preocupe realmente por la seguridad y la salud de los empleados

que en ella laboran. Por el contrario, en las empresas del sector privado, las regulaciones exigidas por la ley 29783, son cumplidas estrictamente, con lo cual evitan ser multados con cantidades significativas que ningún empresario quiere pagar.

1.2. Descripción del problema

A pesar de que en diversas Entidades Públicas, entre ellas el Poder Judicial, se llega a contemplar básicamente la aplicabilidad de las principales medidas de seguridad y de garantías sanitarias-laborales respecto al Personal de la función pública como de labor administrativa, para prevenir esencialmente accidentes laborales; no obstante ello, no se aplica un plan programado de capacitación para que los servidores públicos y trabajadores administrativos puedan ejecutar con suma efectividad las medidas de SST, existiendo ciertas limitaciones en su aplicabilidad; y que asimismo se ha dejado de lado aplicar las medidas referentes a la confortabilidad y de adecuado clima laboral que se necesita para que el Personal pueda tener un desempeño óptimo.

La ley 29783, fue promulgada en Perú como respuesta a la necesidad de regular las condiciones laborales. Su objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos en los entornos de trabajo, garantizando que tanto empleadores como empleados cuenten con un ambiente de trabajo seguro, donde se respeten los derechos a la vida y la salud, asegurados por la Constitución y por las convenciones internacionales de DD.HH.

La referida norma legal fue aprobada el 20 de agosto de 2011 y está compuesta por siete títulos, quince capítulos y un total de 123 artículos, además de incluir una normativa disposicional complementaria final, con 14 dispositivos complementarios/transitorios, un glosario de términos y 2 anexos. Fue reglamentada a través del decreto N° 005-2012-TR y luego modificada por la ley 30222. Con esta normativa se establece la función primordial de implementarse el Sistema de SST en todos los centros laborales con más de 20 empleados.

La ley específica la manera en que debe estructurarse el ambiente de trabajo para evitar accidentes y enfermedades laborales, y establece la obligación de crear un sistema de gestión que debe ser aplicado en empresas con más de 20 empleados. Esto conlleva responsabilidades tanto para los empleadores, quienes deben asegurar condiciones óptimas para los trabajadores, quienes deben contribuir a la promoción de un ambiente laboral saludable.

Desde 2012, nuestro país adoptó el Reglamento de la Ley 29783, que establece disposiciones para la SST. Este reglamento tiene como objetivo promover una cultura preventiva de todos los riesgos de índole laboral, y requiere que los empleadores asuman la responsabilidad de evitar accidentes.

Asimismo, como ya mencioné, el Estado tiene la tarea de supervisar y controlar estas normas, y los trabajadores deben participar activamente a través del diálogo social, asegurándose de que se promulguen, se difundan y se cumplan las leyes relacionadas con la seguridad laboral. Cabe destacar la importancia de la regulación en el ámbito laboral, estableciendo responsabilidades tanto para empleadores como para el Estado y los trabajadores. La idea central es crear un entorno laboral más seguro, donde se prevengan los riesgos mediante la colaboración y el cumplimiento de la normativa.

Pese a tener el comité de SST en el Poder Judicial (PJ), existen importantes barreras que dificultan la implementación efectiva de las medidas de seguridad y salud laboral. Aunque se han establecido algunas normativas básicas para evitar accidentes en el trabajo, no se ha creado un plan de capacitación adecuado que permita a los empleados del Poder Judicial entender y aplicar estas medidas de manera eficiente. Las dificultades incluyen la falta de tiempo para realizar las capacitaciones y la ausencia de personal especializado en seguridad y salud ocupacional. Además, se evidencia una insuficiente atención a aspectos relacionados con

la comodidad y el entorno laboral, que son esenciales para que el personal de la función pública pueda tener un alto nivel de desempeño.

El problema radica en que, a pesar de tener buenas intenciones con la creación de un comité de seguridad, la falta de capacitación y el descuido de un entorno laboral adecuado están afectando el rendimiento y la seguridad de los trabajadores del Poder Judicial.

Ante esta problemática, el tema nos lleva a centrarnos en el órgano de control y fiscalización (SUNAFIL), quien debe sancionar y multar a quienes incumplan con lo dispuesto en la Ley 29783 y su reglamento. Entonces si hablamos de multas, sería el Estado multando al propio Estado, lo cual sabemos no sucederá. Si queremos ir más allá, suponiendo que exista responsabilidad penal, viene la pregunta, a quién le aplicarían la sanción y la pena. Entonces vemos claramente que esta norma cumple su función en las empresas privadas y no en las instituciones estatales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué forma se relaciona la implementación de la norma legal N° 29783 en el Comité SST del Poder Judicial del Perú, año 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- PE1. ¿Cómo se promueve el bienestar integral del trabajador, acorde con lo dispuesto en la Ley N° 29783, por parte de la función desempeñada por el Comité de SST del Poder Judicial (PJ) Peruano, año 2019?

- PE2. ¿De qué manera se aplica la mejora continua, acorde con lo dispuesto en la Ley N° 29783, por parte de la función desempeñada por el Comité SST de PJ del Perú, año 2019?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Internacionales

En la investigación realizada por los autores Tejada y León (2020) en su investigación sobre la Actualización del Módulo Sistematizado de gestión de seguridad y salud laboral en una Organización Empresarial - Bogotá, emplea un enfoque metodológico cualitativo y explicativo, se concluyó que el concepto de riesgos laborales en Colombia comenzó a ser abordado a partir de 1915, cuando se promulgó la Ley 57. Esta ley fue fundamental porque reguló los accidentes laborales y definió la responsabilidad de las empresas en cuanto a cualquier evento que pudiera poner en riesgo la salud y seguridad de sus trabajadores. Posteriormente, en 1994, se crearon las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), que brindan a las empresas apoyo en la gestión del seguro de riesgos, y se dedican a la prevención, protección y atención de los trabajadores. Finalmente, en 2014, a través del Decreto 1443, se implementaron normativas que promovían la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, exigiendo a todas las empresas, tanto del sector público como privado, el cumplimiento de estas regulaciones.

La investigación mencionada permite delinear la evolución histórica y regulatoria en la gestión de riesgos laborales en Colombia. Inicialmente, resalta la relevancia de la Ley 57 de 1915, que dio inicio a la regulación en esta área, reconociendo la obligación de las empresas de proteger a sus empleados. Posteriormente, se refiere a la creación de las ARL, que son las entidades responsables de apoyar a las empresas en la gestión de riesgos. Finalmente, concluye con la promulgación de un decreto en 2014 que establece un sistema de gestión que todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, deben implementar para asegurar la SST. Esto evidencia un progreso en la normativa legal aplicable y en el sistema de amparo proteccionista-laboral de Colombia.

Fontecha et al. (2020) en su Trabajo Investigativo titulado diseño de un sistema gestionable de la SST en una entidad empresarial, de análisis descriptivo-cuantitativo, aplicándose la encuesta pertinente sobre una muestra significativa de 10 trabajadores representantes de una entidad pública estatal colombiana; en que Los efectos más significativos de las malas condiciones laborales en las organizaciones públicas y en las empresas privadas en Colombia incluyen la presencia de accidentes laborales, enfermedades vinculadas al empleo, altos niveles de ausentismo, elevada rotación de personal y un entorno laboral inadecuado conlleva a una disminución en la productividad y a un deterioro en la calidad de vida de los empleados. En resumen, el Decreto 1072 de 2015 establece directrices obligatorias que deben seguir todos los empleadores, tanto del sector público como del privado, para implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Además, el artículo 2.2.4.6.21 exige la creación de un indicador de proceso que evalúe las acciones realizadas frente a los peligros identificados y los riesgos priorizados. Esto establece un método cíclico para monitorear, mediante datos numéricos, el avance en la gestión de la higiene y seguridad industrial, con el fin de disminuir accidentes y enfermedades laborales en el entorno organizacional.

A partir de lo anterior, se evaluó el efecto negativo que tienen las condiciones laborales inadecuadas sobre empleadores y empleados en Colombia. Se destaca la relevancia del Decreto 1072 de 2015, el cual obliga a las entidades a adoptar un enfoque sistemático para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. También se enfatiza la necesidad de contar con instrumentos de evaluación que permitan medir la eficacia de las acciones implementadas, lo que contribuiría a la acción requerida de mejoramiento continuo en las condiciones requeridas de estabilidad y seguridad laboral y, en consecuencia, a la capacidad productiva y de bienestar de Personal de Trabajo.

Fierro (2022) en su tesis destacó la importancia de la seguridad y salud laboral en la gestión de organizaciones a diferentes niveles. Su investigación propone un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basado en la Norma ISO 45001:2018, para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda (GADC-G). El objetivo es mitigar riesgos laborales y proteger a los trabajadores. A través de un check-list se evaluó el cumplimiento de la norma, obteniendo solo un 7,13%, evidenciando deficiencias en la documentación del SG-SST. Las evaluaciones de riesgo mostraron que el GADC-G enfrenta riesgos de niveles variados, destacando la necesidad de implementar medidas para los riesgos inaceptables. Se desarrollará un manual que cumple con la normativa ISO, que será vigente a partir del primer semestre de 2023, con el objetivo de obtener la certificación ISO antes de finalizar el año.

Por su parte, Guagcha (2023) investigó sobre el tema, de cómo la diversidad de normativas sobre prevención de riesgos laborales en la administración pública ecuatoriana afecta los principios de eficacia y eficiencia, así como los derechos de los trabajadores. La investigación incluyó un análisis jurídico y un estudio estadístico sobre los retos en la administración pública respecto a accidentes laborales. Se concluyó que la normativa está bajo la supervisión de varias instituciones, complicando procesos administrativos y evidenciando que la administración pública no cumple adecuadamente con los principios esenciales establecidos en la legislación ecuatoriana.

Muñiz (2022), mediante un análisis cualitativo-descriptivo, abordó el tema de Trabajo Seguro, desarrollando una lista de verificación para identificar riesgos laborales en el área de alumbrado público de la empresa eléctrica Milagro en Ecuador. Su trabajo comenzó con un diagnóstico inicial, seguido de propuestas para mejorar el uso de recursos y el servicio en la bodega. Se documentaron procesos y recursos disponibles, y se identificaron áreas de mejora mediante análisis cualitativos y cuantitativos. Las propuestas incluyen aumentar la capacidad

de la bodega, rediseñar el espacio, optimizar el sistema informativo pertinente, y de poderse dar con la actualización de los procedimientos y establecer el respectivo manual de obligaciones/funciones a ejecutarse.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Andagua (2023) propuso implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaylas para prevenir incidentes y accidentes laborales, conforme a la Ley 29783 de 2011. La investigación, de tipo aplicada y metodología mixta, analizó 450 colaboradores, seleccionando una muestra de 137. Se identificaron deficiencias en la seguridad laboral y, tras la creación de un Comité Paritario, se redujo la frecuencia de incidentes a casi cero, logrando la satisfacción del alcalde y directivos.

Butron (2022) sugirió un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para las obras de Cusco, cumpliendo con la Ley 29783 durante 2021. Su estudio, de enfoque tecnológico e hipotético-deductivo, abarcó 45 trabajadores y utilizó técnicas como IPERC y mapeo de procesos. Se concluyó que el sistema propuesto mejoraría continuamente las condiciones laborales, reafirmando el compromiso de cumplir con la normativa.

Espíritu (2020) analizó el clima de seguridad y la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 12 Canta. A través de encuestas, se examinó el cumplimiento de la Ley N° 29783 y su modificación N° 30222, hallando que el cumplimiento era bajo, lo que indica que la institución no estaba lista para auditorías. Se destacó la necesidad de establecer un sistema de gestión adecuado en seguridad y salud.

Arnica (2023) se centró en desarrollar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la institución educativa El Gran Poder de Jesús E.I.R.L., que actualmente carecía de uno. Utilizando la Ley N° 29783, se identificaron deficiencias en el conocimiento y

cumplimiento en diversas áreas, y se propusieron documentos y planes para crear brigadas de gestión de riesgos, especialmente ante la posibilidad de sismos en la región, garantizando el seguimiento y evaluación continua según la normativa vigente.

La investigación concluye sobre el esfuerzo necesario para establecerse una requerida plataforma sistematizada de gestionamiento en materia de garantías de seguridad laboral y de sanidad de trabajo dentro de una Entidad Educacional que carece de ello. Se señala la importancia de este sistema para proteger a todos los involucrados y disminuir el riesgo de accidentes y enfermedades. Se realizaron diagnósticos iniciales que revelaron deficiencias en el conocimiento sobre seguridad, y se identificaron riesgos moderados. En respuesta a ello, se crearon documentos y estructuras organizativas conforme a la legislación vigente, enfatizando la capacitación y la preparación ante situaciones de emergencia, como temblores, que son comunes en la zona.

Yauyo (2022) en su investigación titulada la Gestión de Seguridad y Salud Laboral y los riesgos de trabajo en una unidad de servicio de la Municipalidad Metropolitana de Lima, formuló como finalidad principal, en analizar cómo la capacidad gestionable de seguridad afecta la incidencia ocurrente de peligros laborales en la institución estudiada. El estudio fue de tipo no experimental y se realizó con una muestra de 152 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta utilizando la escala de Likert. El referido autor llegó a la conclusión de que es fundamental implementar medidas que fomenten capacitaciones, inspecciones internas y una programación que aborde cuestiones de seguridad. Los hallazgos del estudio indican que la gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene un impacto significativo en la reducción de los peligros laborales en torno a la Gerencia de limpieza pública de la municipalidad.

Echevarría y Solier (2023) en su tesis de investigación titulada desarrollo de un sistema gestionable de SST para la ejecución de infraestructura eléctrica, basada en el análisis

metodológico cuantitativo y descriptivo-correlacional; planteó como objetivo central en elaborar un diseño de la correspondiente plataforma sistémica de condiciones seguras de Trabajo y de Sanidad Laboral respecto a lo regulado en torno a la disposición normativa-legal N° 29783 del 2011 respecto a una determinada empresa del servicio de elaboración de proyectos electrificables; en que contemplándose acerca de la necesidad de implementarse un sistema necesario y efectivo en capacidad gestionable de seguridad y salud laboral, pueda asegurar la prevención de accidentes de trabajo durante la implementación de proyectos de electrificación, y de que los trabajadores puedan desempeñarse en un ambiente seguro y con todas las condiciones laborales adecuadas.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Este estudio contribuye a las teorías sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en instituciones públicas, enfocándose en el Poder Judicial del Perú. Analiza cómo la Ley N° 29783 impacta en la gestión del Comité de SST, aportando nuevas perspectivas sobre su aplicación en el contexto judicial.

1.5.2. Justificación práctica

Esta justificación se basa en prevenir algún tipo de accidente, peligro o riesgo que pueda afectar al Trabajador en función de las jornadas laborales que desempeña. La aplicación de este proyecto, nos permite potenciar los procesos existentes y mejorar la productividad laboral.

La tesis actual se considera una herramienta valiosa para llevar a cabo acciones de prevención e implementación en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas, al identificar las áreas y actividades con mayor riesgo, así como las medidas de seguridad a priorizar.

1.5.3. Justificación metodológica

Se utiliza una metodología cuantitativa para obtener datos numéricos sobre la percepción de los trabajadores del Poder Judicial respecto a la implementación de la Ley N° 29783. La encuesta con escala tipo Likert es adecuada para medir de manera objetiva y estructurada las actitudes y percepciones, permitiendo un análisis estadístico claro y generalizable.

1.5.4. Justificación social

En nuestra sociedad activamente laboral, es necesaria una adecuada implementación de la presente Ley, que pueda garantizar todos sus derechos laborales y su bienestar integral, dentro de su centro laboral, lo que beneficiará a todos los trabajadores.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se tendrán por limitaciones con el desarrollo de esta investigación, en cuanto al aspecto temporal, dado que mi horario de labor profesional es a tiempo completo, y por lo que dispondré de un limitado tiempo al respecto para el desarrollo de la presente tesis de investigación.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la forma en que se relaciona la implementación de la disposición legal 29783 en el funcionamiento del Comité de SST del Poder Judicial del Perú, año 2019.

1.7.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo se promueve el bienestar integral del trabajador según lo dispuesto en la Ley N° 29783, en relación con la función desempeñada por el Comité de SST de PJ, año 2019.

- Establecer de qué manera se aplica la mejora continua, según lo dispuesto en la Ley N° 29783, en relación con la función desempeñada por el Comité de SST de PJ, año 2019.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La implementación de la Ley 29783 se relaciona significativamente con el funcionamiento del Comité de SST del PJ año 2019. Efectivamente, el Poder Judicial implementa la Ley N° 29783, mediante el correspondiente Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Se promueve significativamente el bienestar integral del trabajador, según lo dispuesto en la Ley N° 29783, en relación con la función desempeñada por el Comité de SST del Poder Judicial, año 2019.
- Se aplica significativamente la mejora continua, según lo dispuesto en la Ley N° 29783, en relación con la función desempeñada por el Comité de SST de PJ, año 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Poder Judicial del Perú*

Es el organismo del Estado responsable de aplicar y administrar la justicia en el país siguiendo lo estipulado en la Constitución y las normas jurídicas-legales, asegurando la debida acción proteccionista de las prerrogativas y bienes de los propios usuarios de la ciudadanía peruana. Así, se resuelven disputas, se defienden los derechos de las personas y se realizan las funciones y deberes que corresponden a cada segmento de la sociedad.

Llega a funcionar mediante sus diferentes instancias judiciales, iniciando con la Corte Suprema de Justicia, que ejerce jurisdicción en todo el territorio nacional. Posteriormente, en orden de jerarquía, se encuentran las Cortes Superiores, que tienen autoridad en los distritos judiciales, seguidas por las Instancias Judiciales de Primera Instancia y, finalmente, los Juzgados de Paz, tanto letrados como no letrados.

2.1.2. *Seguridad y Salud de Trabajo*

1.1.2.1. Conceptos y fundamentos doctrinarios – jurídicos. La SST abarca la agrupación de todas las disposiciones normativas y procedimentales que la entidad empresarial pueda adoptar para garantizar la protección de su personal y de aquellos que se relacionan con la organización. Esto incluye no solo la preservación de la salud física de los empleados, sino también su bienestar emocional y psicosocial. Adicionalmente, tiene como propósito evitar accidentes laborales y prevenir enfermedades vinculadas al trabajo (Espíritu, 2020, p. 8).

La seguridad y salud laboral hace referencia a un sistema estructurado que una organización establece para fijar pautas claras que protejan el bienestar de sus trabajadores y de otras personas en su entorno. Este sistema busca mitigar riesgos de lesiones y enfermedades que podrían derivarse de las condiciones laborales, abarcando no solo la protección física, sino también considerando aspectos emocionales y psicológicos de los empleados, para lo cual se

busca crear un ambiente laboral seguro y saludable en todos los aspectos. Los principales elementos de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluyen un conjunto de normativas y procedimientos, la protección de la salud del trabajador, la prevención de peligros para garantizar su seguridad, y la implementación de un sistema que resguarde a los empleados.

La seguridad y salud laboral es una función esencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surgida después de la Primera Guerra Mundial para mitigar los efectos negativos de la industrialización, buscando justicia social y económica para los trabajadores. Los mandatos de la OIT son obligatorios para los países que han ratificado su constitución. Esta organización ha establecido 136 convenios y 144 recomendaciones que guían las legislaciones nacionales en aspectos laborales, incluidos los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Es fundamental considerar que la OIT proporciona normas internacionales sobre la salud en el trabajo, abarcando tanto aspectos generales como específicos de diferentes sectores. Los convenios de la OIT son tratados internacionales que crean obligaciones legales tanto para quienes los ratifican como para aquellos que no lo hacen en cuestiones de Derechos Fundamentales.

Esto resalta la obligación de cada país de establecer sistemas y normativas para proteger la salud de los trabajadores, lo cual se convierte en un derecho que los empleados pueden exigir al Estado. Así, el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se define como el conjunto de derechos que permiten a los trabajadores exigir la creación de un sistema que prevenga amenazas a su integridad. El Estado, por su parte, debe implementar mecanismos de control y supervisión que pueden limitar la libertad de desarrollo de los empleadores.

1.1.2.2. Componentes del derecho a la seguridad y salud laboral. Como refiere previamente, la necesidad de implementar, ejecutar y adaptar de manera continua una Plataforma sistemática de SST como fundamental para garantizar el ejercicio de la prerrogativa de Seguridad y Sanidad de Trabajo. Por lo tanto, se puede deducir, a partir de los documentos citados, que este derecho abarca varios componentes que le confieren un significado específico. En esta sección se abordarán esos componentes, fundamentándose en la obra de expertos y juristas españoles, así como en los principios establecidos por los Convenios de la OIT N° 155, 161 y 187.

2.1.3. Antecedentes Históricos

Desde los inicios de la historia, el ser humano ha recurrido a su instinto de conservación como un mecanismo de defensa ante las lesiones físicas; este impulso fue inicialmente personal e instintivo, de carácter defensivo. Así surgió la Seguridad, que en sus inicios se manifestaba como un esfuerzo individual más que como un sistema organizado. La actual Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una historia tan antigua como la humanidad misma, debido a los peligros que el ser humano ha generado y a las medidas adoptadas para prevenirlos. A lo largo del tiempo, este campo ha evolucionado, cambiando de denominaciones como Protección e Higiene del Trabajo (PHT), luego a Seguridad e Higiene Ocupacional (SHO) y finalmente a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estas transformaciones se definen de acuerdo a la evolución histórica de la SST, que se segmenta en cuatro etapas.

Primera etapa de los antecedentes históricos: Esta primera fase se extiende desde el año 400 a.C. hasta el siglo XVII. Durante este tiempo, se empiezan a identificar las enfermedades comunes entre los esclavos, se introducen los primeros principios de manipulación segura de cargas y por primera vez se menciona el término "Higiene". Las primeras menciones escritas provienen de la época de Hipócrates (400 a.C.), quien recomendaba "baños higiénicos" para los mineros. En la construcción de grandes catedrales en la Edad Media, ya se utilizaban

mecanismos para levantar cargas fundamentados en criterios de seguridad iniciales. Un aporte significativo fue el de Bernardo Ramazzini, considerado el fundador de la medicina del trabajo, quien en su obra "De Morbis Artificum Diatriba", publicada en 1690, introdujo el término "Higiene" y catalogó los riesgos asociados a 54 profesiones. Además, Platón y Aristóteles examinaron ciertas deformidades físicas derivadas de actividades laborales, destacando la importancia de su prevención. Con la llegada de la Revolución Francesa, se formaron corporaciones de seguridad con el objetivo de proteger a los artesanos, quienes eran fundamentales en el sistema económico de la época.

Segunda etapa de los antecedentes históricos: La segunda etapa comienza en el siglo XVIII, cuando aumentan los accidentes y enfermedades laborales, lo que genera la necesidad de implementar leyes que protejan a los trabajadores y gestionen estas enfermedades. Un claro ejemplo de esta situación es la Revolución Industrial, que trajo un notable crecimiento en la industria gracias a la introducción de la energía a vapor y la mecanización. Sin embargo, este avance no fue acompañado por medidas adecuadas de protección laboral, lo que llevó a los trabajadores a movilizarse y contribuir a la creación gradual de leyes que resguardaran sus derechos. También, los empresarios comenzaron a reconocer los beneficios económicos de mejorar las condiciones laborales.

Tercera etapa de los antecedentes históricos: La tercera etapa se sitúa a principios del siglo XIX, momento en el cual las preocupaciones gubernamentales sobre la seguridad y salud en el trabajo se suman a los problemas anteriores. Para abordar estas inquietudes, se implementaron algunas medidas de protección, aunque de manera bastante rudimentaria. En 1833 se llevaron a cabo las primeras inspecciones estatales, pero fue en 1850 cuando comenzaron a surgir algunas mejoras a partir de estas iniciativas, que incluyeron la reducción de la jornada laboral, la fijación de un límite de edad para los trabajadores jóvenes y la mejora de las condiciones de seguridad. Esto condujo a una creciente conciencia sobre la importancia

de cuidar el capital humano. En 1874, Francia aprobó una ley que instituyó un servicio de inspección especial para talleres, y en 1877, Massachusetts ordenó el uso de dispositivos de seguridad en maquinaria peligrosa. Así, en 1883, se dio inicio a una nueva etapa en la Seguridad Laboral con la fundación en París de una empresa dedicada a asesorar a los trabajadores industriales.

Cuarta etapa de los antecedentes históricos: Finalmente, se reconoce una cuarta etapa a partir del siglo XX que perdura hasta la actualidad, caracterizada por la estandarización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la creación de organismos internacionales que supervisan esta temática. La seguridad laboral alcanza un avance significativo con la fundación de la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) actúa como entidad líder y defensora de los principios y problemáticas relacionados con la seguridad de los trabajadores en todos sus aspectos y niveles. Además, para abordar la necesidad de orientar la creación de sistemas de gestión de seguridad y salud en las empresas de Europa, se promovió el sistema de certificación OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series), que surgió como respuesta a la demanda de certificación de estos sistemas en diferentes países.

2.1.4. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité de SST se compone de los elementos representativos tanto por parte del empleador como de los empleados. Según la legislación nacional, este Comité tiene la responsabilidad de llevar a cabo revisiones y auditorías de manera periódica para asegurarse de que el empleador cumpla con los requisitos establecidos en la ley N° 29783.

2.1.5. Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El PJ también dispone de un Comité de SST, además de 39 Subcomités a nivel nacional, uno para cada Corte Superior de Justicia. Estos grupos son responsables de implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo que establece la Ley N° 29783, su reglamento y las modificaciones pertinentes.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es un grupo que incluye representantes de los empleados y del empleador, y su función principal es asegurar que se cumplan las normas que protegen la salud y seguridad en el lugar de trabajo. La ley N° 29783 establece pautas específicas para prevenir riesgos en el trabajo, y el Comité debe verificar que se sigan estas normas. En el contexto del Poder Judicial, existe un Comité dedicado a estas tareas, junto con Subcomités adicionales en cada Corte Superior, que trabajan en la aplicación de las mismas regulaciones para promover un entorno laboral seguro y saludable.

La Ley 29783, también conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a partir del trabajo conjunto entre empleadores, sindicatos y el Estado.

2.1.6. Otros conceptos importantes

Entre otros conceptos importantes, cabe considerar los siguientes:

2.1.6.1. Método Kaizen. Se basa en la concepción de renovación constante, orientándose a mejorar la productividad empresarial mediante la optimización continua de procesos y recursos, al mismo tiempo que se reducen las ineficiencias para incrementar la competitividad en el mercado. Para alcanzar estos propósitos, las organizaciones han de utilizar diversas herramientas. Kaizen fomenta una cultura de mejora continua que involucra a todos los miembros de la empresa en la detección y ejecución de mejoras, enfatizando que pequeños ajustes permanentes pueden generar grandes beneficios.

2.1.6.2. Bienestar integral. Este concepto se refiere a un estado de bienestar óptimo en varios aspectos de la vida de un individuo o colectivo, que abarca la salud física, mental, emocional y social, así como su funcionalidad en el contexto social. El bienestar integral sugiere que no solo es importante cuidar la salud física, sino que también los elementos emocionales y sociales son esenciales para disfrutar de una vida saludable, considerando cómo las relaciones interpersonales y el entorno impactan en el bienestar general.

2.1.6.3. Accidente de trabajo Un accidente laboral se define como cualquier suceso imprevisto que sucede durante la realización de actividades laborales y causa daño físico al trabajador, pudiendo afectar su salud, generar discapacidades o incluso resultar en fatalidades. Explicación: Este enunciado aborda la naturaleza de los accidentes en el ámbito laboral y su repercusión en la salud de los empleados, destacando la importancia de la seguridad laboral para prevenir tales eventos.

2.1.6.4. Enfermedad laboral. Paráfrasis: Una enfermedad laboral es aquella que surge como resultado de la exposición a riesgos vinculados al entorno o tipo de trabajo del empleado. Las autoridades revisarán periódicamente cuáles enfermedades son consideradas laborales y tienen la capacidad de reconocer otras relacionadas mediante pruebas pertinentes. Explicación: Es importante aclarar que no todos los problemas de salud se consideran enfermedades laborales; sin embargo, cuando existe una relación clara con el entorno laboral, deben ser reconocidas para garantizar la protección de los trabajadores.

2.1.6.5. Condiciones inseguras. Paráfrasis: Este término se refiere a situaciones en el lugar de trabajo donde no se han implementado las adecuadas medidas de seguridad, lo que puede generar riesgos y propiciar accidentes. Explicación: Este enunciado pone énfasis en la necesidad de mantener un entorno laboral seguro y en la obtención de responsabilidad por parte de los empleadores para ofrecer un espacio de trabajo que minimice riesgos.

2.1.6.6. Factor de riesgo. Paráfrasis: Este término identifica cualquier elemento, circunstancia o acción que puede causar lesiones o daños; su probabilidad de acontecer puede ser controlada o eliminada. Explicación: La identificación de factores de riesgo es fundamental en la gestión de la seguridad laboral, ya que permite reconocer y abordar amenazas antes de que causen daños.

2.1.6.7. Condiciones Ergonómicas. Paráfrasis: Se refiere a todos los elementos que tienen que ver con la organización del trabajo y el diseño del espacio laboral, los cuales pueden impactar negativamente en la interacción de los trabajadores con sus herramientas y provocar problemas de salud. Explicación: La ergonomía se orienta a optimizar el entorno de trabajo para aumentar el bienestar y la eficiencia de los empleados, haciendo hincapié en cómo un diseño inadecuado puede resultar en lesiones.

2.1.6.8. Condiciones Psico-socio-laborales. Paráfrasis: Este término abarca los aspectos organizacionales, que, al interactuar con características individuales y factores externos, pueden afectar de manera negativa la conducta y la salud del trabajador. Explicación: Las condiciones psico-socio-laborales incluyen tanto la cultura organizacional como las dinámicas personales, señalando cómo ambas pueden influir en el bienestar de los empleados.

2.1.6.9. Desempeño. Paráfrasis: Resultados medibles provenientes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que reflejan el control que la empresa ejerce sobre los riesgos laborales. Explicación: Aquí se subraya la necesidad de evaluar el desempeño en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para asegurar un ambiente seguro y eficaz.

2.1.6.10. Enfermedad Laboral Paráfrasis. Como se indicó anteriormente, se refiere a la enfermedad que se desarrolla a causa de la exposición a condiciones de riesgo en el lugar de trabajo, pudiendo ser reconocida por el gobierno atendiendo a la relación causal. Explicación: Esta reiteración reitera la importancia de vincular la salud de los trabajadores a las condiciones laborales, resaltando la protección legal en caso de enfermedades profesionales.

2.1.6.11. Evaluación del riesgo. Paráfrasis: Se trata del proceso destinado a determinar el nivel de riesgo que presenta una situación, evaluando tanto la probabilidad de que ocurra como la seriedad de sus consecuencias. Explicación: La evaluación del riesgo es crucial en la administración de la seguridad, ya que permite clasificar y priorizar acciones que mitiguen los riesgos más graves.

2.1.6.12. Identificación del peligro. Paráfrasis: Implica reconocer la existencia de un peligro y definir sus características. Explicación: Identificar peligros constituye el primer paso en la gestión de riesgos, lo cual es esencial para establecer medidas de prevención eficaces.

2.1.6.13. Incidente. Paráfrasis: Un incidente es un evento inesperado que podría dar lugar a un accidente. Explicación: Este concepto es utilizado en el ámbito de la seguridad laboral para describir situaciones que, aunque no generen lesiones, pueden ser señales de problemas que necesitan ser resueltos para evitar futuros accidentes.

2.1.6.14. Indicadores. Paráfrasis: Son métricas que permiten evaluar diferentes dimensiones de una organización, como su estructura, procesos y resultados. Explicación: Los indicadores favorecen la medición del desempeño de una organización en diversas áreas, facilitando la toma de decisiones informadas y fundamentadas en datos.

2.1.6.15. Peligro. Paráfrasis: Un peligro se entiende como una fuente o situación que tiene el potencial de causar daño a la salud de los empleados, así como a los equipos o instalaciones. Explicación: Reconocer los peligros resulta fundamental para manejar riesgos de forma proactiva, ya que guía las políticas de prevención y protección.

2.1.6.16. Riesgo. Paráfrasis: Este término describe una combinación de la probabilidad de que un evento peligroso suceda y la gravedad de sus consecuencias. Explicación: Comprender el concepto de riesgo es esencial para gestionar la seguridad, *permitiendo anticipar y reducir los daños antes de que se materialicen.*

2.1.6.17. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Paráfrasis: Se trata de una disciplina que se enfoca en prevenir lesiones y enfermedades laborales, al mismo tiempo que promueve la salud de los trabajadores. Explicación: La SST es vital para crear entornos laborales seguros, asegurando tanto la protección de los empleados como la integridad de la organización.

2.1.6.18. Acción Correctiva. Paráfrasis: Este término abarca las medidas que se toman para remediar una no conformidad detectada o una situación inconveniente. Explicación: Las acciones correctivas son fundamentales para solucionar problemas y prevenir su repetición, garantizando así una mejora continua en la gestión de la seguridad.

2.1.6.19. Acción preventiva. Paráfrasis: Se define como aquella acción que se implementa con el fin de eliminar la causa de una posible no conformidad o cualquier situación adversa. Explicación: La prevención es un aspecto clave en las estrategias de gestión de la seguridad, ayudando a reducir riesgos antes de que se transformen en problemas.

2.1.6.20. Auditoría. Paráfrasis: Es un proceso estructurado, independiente y documentado que tiene como objetivo obtener y evaluar evidencias para determinar si se cumplen criterios establecidos. Explicación: Las auditorías son herramientas esenciales para valorar la efectividad de los sistemas de gestión y asegurar el cumplimiento de normativas y estándares.

2.1.6.21. Causas de los accidentes de trabajo. Paráfrasis: Los accidentes laborales son fundamentalmente provocados por el propio agente, condiciones inseguras, el tipo de accidente y factores personales de inseguridad. Explicación: Identificar las causas específicas de los accidentes es crucial para abordar los problemas y mejorar la seguridad laboral.

2.1.6.22. Emergencia. Paráfrasis: Se refiere a un estado de alteración en un sistema que puede poner en peligro su estabilidad, pudiendo ser ocasionado por causas naturales o

técnicas. Explicación: La adecuada gestión de emergencias es un componente esencial en los planes de seguridad laboral, preparándose para actuar eficazmente en situaciones *críticas*.

2.1.6.23. Entrenamiento en prevención. Paráfrasis: Es un proceso educativo diseñado para capacitar a los empleados para que realicen sus tareas con el mínimo riesgo de accidentes y enfermedades laborales. Explicación: Instruir a los trabajadores en prevención no solo mejora la seguridad, sino que también cultiva una cultura de responsabilidad y cuidado en el entorno laboral.

2.1.6.24. Equipos de Protección Personal. Paráfrasis: Deben ser proporcionados considerando las necesidades específicas de cada puesto, y su correcto uso y mantenimiento deben ser enseñados a los empleados. Explicación: Los equipos de protección son fundamentales para la seguridad de los trabajadores y su adecuada implementación contribuye a reducir el riesgo de lesiones.

2.1.6.25. Evaluación de riesgo. Paráfrasis: Este proceso se refiere a determinar la magnitud de un riesgo y decidir si dicho riesgo es aceptable o no. Explicación: La evaluación de riesgo es crucial para establecer prioridades en la gestión de la seguridad, asignando recursos y acciones adecuadas donde son más necesarios.

2.1.6.26. Examen de ingreso o pre ocupacionales. Paráfrasis: Estos exámenes tienen como finalidad evaluar la capacidad física y emocional de un candidato para un trabajo específico, así como su salud general. Explicación: Los exámenes pre laborales son esenciales para garantizar que los trabajadores son aptos para realizar sus funciones sin comprometer su salud o la de otros.

2.1.6.27. Examen de retiro. Paráfrasis: Este examen evalúa la salud del trabajador al concluir su tiempo en la empresa, y debe ser documentado y comunicado de forma formal. Explicación: Realizar un examen de salida ayuda a garantizar que los trabajadores no sufran daños que hayan pasado desapercibidos durante su estancia en la empresa.

2.1.6.28. Exámenes periódicos o de control. Paráfrasis: Su objetivo es prevenir problemas de salud, así como diagnosticar y tratar de manera temprana condiciones laborales y enfermedades comunes. Explicación: Las revisiones médicas regulares son cruciales en la salud ocupacional, ayudando a detectar problemas antes de que se agraven.

2.1.6.29. Factores de riesgo. Paráfrasis: Son componentes que pueden causar daños y cuyo riesgo depende de su eliminación o control; se clasifican en diversas categorías como físicos, químicos, ergonómicos, etc. Explicación: Comprender y clasificar los factores de riesgo permite implementar estrategias más efectivas para su mitigación.

2.1.6.30. Factores psicosociales. Paráfrasis: Estas son interacciones entre el entorno laboral y las características personales que pueden afectar la salud y satisfacción del trabajador. Explicación: Los factores psicosociales resaltan la importancia del bienestar emocional y social en el trabajo, además de su influencia en el rendimiento y la salud de los empleados.

2.1.6.31. Riesgos psicosociales. Paráfrasis: Este término se refiere a las interacciones que afectan la salud y satisfacción de los trabajadores, fusionando condiciones laborales con contextos individuales. Explicación: Los riesgos psicosociales son significativos en la salud laboral, ya que pueden impactar en la moral y el rendimiento general del personal.

2.1.6.32. Riesgos químicos. Paráfrasis: Se refiere a sustancias y elementos capaces de causar intoxicaciones al entrar en contacto con el cuerpo humano. Explicación: Identificar y gestionar los riesgos químicos es fundamental en lugares de trabajo donde se manejan sustancias peligrosas para salvaguardar la salud de los empleados.

2.1.6.33. Normas de seguridad. Paráfrasis: Son directrices que dictan cómo realizar trabajos de manera segura, proporcionando precauciones y medidas a seguir para minimizar riesgos. Explicación: Estas normas son esenciales para establecer una cultura de seguridad en el trabajo, formando a los empleados en acciones preventivas.

2.1.6.34. Plan de atención de emergencias. Paráfrasis: Contiene procedimientos para gestionar situaciones de emergencia, estableciendo roles y medidas para atender heridos y controlar la situación. Explicación: Un plan de emergencias bien diseñado puede salvar vidas y reducir daños en situaciones críticas.

2.1.6.35. Plan de capacitación. Paráfrasis: Es una estrategia clave para alcanzar objetivos de salud ocupacional, preparando a los empleados para tomar decisiones informadas en cuanto a su salud y a los mandos para facilitar procesos preventivos. Explicación: La capacitación se considera esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

2.1.6.36. Plan de contingencia. Paráfrasis: Se refiere a un conjunto de protocolos y procedimientos construidos sobre el análisis de vulnerabilidades, que definen objetivos y acciones en caso de emergencias. Explicación: Este plan asegura que una organización esté lista para responder a imprevistos, limitando su impacto.

2.1.6.37. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Paráfrasis: Es una directriz general que guía los objetivos del programa de salud ocupacional, estableciendo su estructura, responsabilidades y recursos necesarios. Explicación: Contar con una política clara en materia de seguridad y salud en el trabajo contribuye a orientar esfuerzos organizacionales hacia un entorno laboral seguro.

2.1.6.38. Primeros auxilios. Paráfrasis: Son las medidas provisionales que se proporcionan a una persona necesitada, antes de que reciba atención médica profesional. Explicación: Conocer y aplicar primeros auxilios puede ser determinante en emergencias, ofreciendo atención inmediata a los afectados.

2.1.6.39. Identificación de peligro. Paráfrasis: Se refiere al proceso de reconocer la existencia de un peligro dentro del entorno laboral. Explicación: Detectar peligros es un paso inicial en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

2.1.6.40. Incapacidad permanente parcial. Paráfrasis: Es el resultado de un accidente o enfermedad laboral que provoca una disminución permanente en la capacidad laboral, aunque el trabajador aún pueda realizar ciertas funciones. Explicación: Esto implica la necesidad de reconocer y gestionar el impacto de las lesiones en los trabajadores, asegurando su bienestar y adaptación al trabajo.

2.1.6.41. Incapacidad temporal. Paráfrasis: Se refiere a la incapacidad que impide a un trabajador desempeñar su labor durante un tiempo determinado debido a una enfermedad o lesión. Explicación: La gestión de la incapacidad temporal es vital para proporcionar soporte y garantizar la salud del trabajador a largo plazo.

2.1.6.42. Servidores judiciales. Paráfrasis: Son individuos que contribuyen al fortalecimiento del Estado de Derecho y al acceso a la justicia, desempeñando un papel esencial en la protección de los derechos humanos. Explicación: Los servidores judiciales son fundamentales en la administración de la justicia, trabajando en pro de los derechos de todos los ciudadanos.

2.1.6.43. Usuarios judiciales. Paráfrasis: Se refiere a aquellos que buscan que sus solicitudes sean atendidas a la brevedad por el sistema judicial, a la vez que esperan que se respeten sus derechos durante sus interacciones con la justicia. Explicación: Los usuarios judiciales son el centro del sistema de justicia, y su satisfacción es un elemento clave para medir su correcto funcionamiento.

2.1.6.44. Institución Pública. Paráfrasis: Se considera una entidad cuyos objetivos son independientes de los intereses de sus integrantes y que se dedica a servir a la comunidad en general. Explicación: Las instituciones públicas son indispensables en la gestión de recursos y servicios, actuando en beneficio del interés social.

2.1.6.45. Gestión judicial. Paráfrasis: Es la actividad administrativa que respalda el trabajo de los jueces y empleados dentro del sistema judicial, garantizando una administración

correcta de los recursos. Explicación: Una gestión judicial efectiva mejora la eficiencia del sistema legal, optimizando los recursos disponibles para la administración de la justicia.

2.1.6.46. Gestión administrativa. Paráfrasis: Se refiere a la capacidad de coordinar y controlar las acciones dentro de una organización con el fin de prevenir problemas y alcanzar objetivos. Explicación: La gestión administrativa efectiva es esencial para el éxito de las empresas, guiando a la organización hacia resultados positivos.

2.1.6.47. Gestión de Políticas Públicas. Paráfrasis: Esta expresión engloba los mecanismos y procedimientos técnicos que facilitan la implementación de políticas públicas para reducir la incertidumbre sobre sus resultados. Explicación: Una correcta planificación y gestión de políticas públicas son cruciales para asegurar su eficacia y éxito en la administración gubernamental.

2.1.6.48. Compromiso organizacional. Paráfrasis: Define el nivel en que un empleado se identifica con la organización, mostrando lealtad hacia sus objetivos y valores. Explicación: El compromiso organizacional es esencial para mantener la motivación y el rendimiento de los trabajadores, afectando directamente el éxito empresarial.

2.1.6.49. Fortalecimiento institucional. Paráfrasis: Se concentra en mejorar la eficiencia y efectividad a nivel organizativo, a menudo empleando términos intercambiables con desarrollo institucional. Explicación: Fortalecer instituciones es fundamental para el desarrollo sostenible de cualquier organización, asegurando su relevancia y eficacia.

2.1.6.50. Procesos Estratégicos. Paráfrasis: Un diagrama que ilustra la estructura organizativa y los procesos interconectados, esencial para comprender el flujo de trabajo y los resultados esperados. Explicación: La representación de procesos estratégicos ayuda a identificar áreas de mejora y a optimizar las operaciones dentro de una organización.

2.1.6.51. Mejora continua. Paráfrasis: Es una filosofía que persigue la optimización constante de la calidad de productos y servicios, especialmente en la industria manufacturera.

Explicación: La mejora continua es crucial para mantener la competitividad, permitiendo a las empresas adaptarse y evolucionar dentro de un mercado cambiante.

2.1.6.52. Talento Humano. Paráfrasis: Incluye las estrategias del departamento de recursos humanos orientadas a atraer, desarrollar y retener a empleados productivos y comprometidos. Explicación: La gestión del talento humano se considera vital para el éxito organizacional, dado que el capital humano es uno de los activos más importantes dentro de una empresa.

2.1.6.53. Propuesta de Implementación. Se refiere al desarrollo de un plan o idea programada en diferentes áreas. Las propuestas de implementación son cruciales para transformar ideas en realidades operativas y son fundamentales en la administración de proyectos.

2.1.6.54. Seguridad jurídica. Se basa en la previsibilidad de las acciones legales y derechos de los ciudadanos frente al Estado y otros individuos. La seguridad jurídica es clave para fomentar la confianza en el sistema legal, y su consagración en la Constitución de un país fortalece la protección de derechos fundamentales.

2.1.6.55. Análisis (Definición). Paráfrasis: Implica descomponer objetos o ideas para una mejor comprensión, ya sea a un nivel físico o psicoanalítico. El análisis es una herramienta esencial en múltiples disciplinas, desde la investigación hasta la solución de problemas.

2.1.6.56. Procesos (Definición). Se trata de una secuencia de pasos organizados encaminados a alcanzar un resultado específico, diseñada para incrementar la eficiencia. La estructuración de procesos es vital para una gestión efectiva, contribuyendo a la eliminación de ineficiencias y alcanzando objetivos definidos.

2.1.6.57. Lineamientos (Definición). Se refiere a orientaciones o tendencias que guían decisiones o acciones, tanto en contextos políticos como organizacionales. Los

lineamientos permiten mantener coherencia en las acciones de una organización, alineando decisiones con los valores establecidos.

2.1.6.58. Optimizar (Definición). Busca la mejor forma de llevar a cabo una tarea para obtener resultados más eficaces o eficientes. La optimización es un objetivo crucial en cualquier organización, ya que persigue maximizar el uso de recursos y esfuerzos.

2.1.6.59. Competitividad (Definición). Paráfrasis: Es la capacidad de satisfacer mejor a los consumidores a través de la calidad y el precio, lo que permite a las empresas ganar una mayor cuota de mercado. Explicación: La competitividad estimula la innovación y mejora de productos, beneficiando a empresas y consumidores en conjunto.

2.1.6.60. Ética (Definición). Estudia las normas y reglas de comportamiento humano en la sociedad, integrando la conciencia colectiva. La ética guía las decisiones tanto individuales como organizacionales hacia comportamientos responsables y justos.

2.1.6.61. Servicio (Definición). Paráfrasis: Se refiere al trabajo realizado para otros, así como a la utilidad que proporciona un objeto o sistema. Explicación: La noción de servicio subraya la importancia de satisfacer necesidades humanas en distintos contextos.

2.1.6.62. Objetivos (Definición) Paráfrasis: Son las metas a las que se dirigen las acciones dentro de un proyecto específico, orientando el enfoque y el esfuerzo. Explicación: Definir objetivos es esencial para el éxito de cualquier acción o proyecto, ofreciendo claridad y dirección en las actividades.

2.1.6.63. Propuesta (Definición). Paráfrasis: Es una oferta o invitación a llevar a cabo algo, con la intención de llegar a un objetivo específico. Explicación: Las propuestas son el punto de partida para la negociación y ejecución de proyectos, destacando la colaboración y metas compartidas.

2.1.6.64. Acciones (Definición). Paráfrasis: Son actos realizados por una persona con un objetivo definido, que impactan a otros dentro de un contexto particular. Explicación: El

análisis de acciones permite entender mejor cómo se logran resultados en entornos organizacionales y sociales.

2.1.6.65. Producción (Definición). Paráfrasis: Es el proceso de creación de bienes y servicios que requiere de diversos factores, incluidos recursos como tierra, capital y trabajo. Explicación: La producción es un elemento central en la economía, y maximizar este proceso es esencial para la eficiencia empresarial.

2.1.6.66. Implementar (Definición). Paráfrasis: Se refiere a la acción de llevar a cabo y concretar planes o políticas en la práctica. Explicación: La implementación efectiva es necesaria para transformar ideas y estrategias en resultados tangibles.

2.1.6.67. Plantear (Definición). Paráfrasis: Es el acto de crear o desarrollar un plan con la intención de lograr éxito en su ejecución. Explicación: Plantear implica organizar y formular ideas antes de ejecutarlas, siendo fundamental para una planeación adecuada.

2.1.6.68. Ejecución (Definición). Paráfrasis: Se refiere al proceso de llevar a cabo o materializar una acción o plan. Explicación: La ejecución es clave para el éxito de cualquier proyecto, asegurando que los planes se traduzcan en realidades.

2.1.6.69. Resultados (Definición.) Paráfrasis: Son las consecuencias o efectos resultantes de una situación o proceso específico. Explicación: Evaluar resultados es fundamental para medir la efectividad de las acciones y ajustar lo necesario para el futuro.

2.1.6.70. Realizar (Definición). Paráfrasis: Implica llevar a cabo algo que se ha planificado o considerado previamente, haciéndolo tangible en la realidad. Explicación: El acto de realizar está directamente vinculado a la implementación de planes y la materialización de ideas.

2.1.7. *Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019*

El Plan Anual del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, elaborado para el año 2019 y aprobado el 23 de enero de 2019 mediante la Resolución Administrativa N° 037-2019-CE-PJ, establece el compromiso de la institución por fomentar el bienestar integral de sus empleados. El objetivo principal de este plan es garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

Para cumplir este objetivo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ha establecido registros obligatorios que permiten evaluar y monitorear incidentes, accidentes, riesgos, peligros y enfermedades ocupacionales. Estos registros son esenciales para tomar medidas preventivas y correctivas que aseguren la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los registros obligatorios consisten en:

2.1.7.1. Registros de Accidentes y Enfermedades. Incluyen documentación sobre accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas con el trabajo, incidentes peligrosos y otros acontecimientos relevantes.

2.1.7.2. Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales. Este registro se lleva a cabo según las directrices del MINSA (Ministerio de Salud), con el fin de evaluar la salud de los trabajadores. Existen tres tipos de exámenes:

2.1.7.3. Examen Médico Pre-ocupacional (EMPO). Se realiza al inicio de la relación laboral.

2.1.7.4. Examen Médico Ocupacional Anual (EMOA). Se efectúa anualmente durante el tiempo que el trabajador está en la empresa.

2.1.7.5. Examen Médico de Retiro (EMOR). Se lleva a cabo al finalizar la relación laboral.

2.1.7.6. Registro de Monitoreo de Agentes. Este registro incluye el seguimiento de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y disergonómicos que puedan afectar la

seguridad y salud de los trabajadores. Los equipos utilizados para estas mediciones deben estar calibrados y contar con un sistema de verificación adecuado.

Dentro de la gestión de riesgos, se deben realizar inspecciones internas para identificar condiciones y actos inseguros en la institución, permitiendo tomar acciones correctivas antes de que ocurran accidentes o enfermedades. Estas inspecciones pueden ser:

2.1.7.7. Planeadas. Siguen un programa definido y una ruta específica. Son detalladas y estructuradas.

2.1.7.8. No Planeadas. Se realizan sin un cronograma fijo y requieren que el inspector tenga una preparación adecuada.

2.1.7.9. Registro de Estadísticas de Seguridad y Salud. Este registro recopila información que permite medir el cumplimiento de los objetivos relacionados con la seguridad y salud laboral.

2.1.7.10. Indicadores de Gestión. Se utilizan para dar seguimiento al sistema de seguridad y salud, facilitando la identificación de desviaciones que necesitan corrección.

2.1.7.11. Registro de Equipos de Seguridad y Emergencia. Este registro documenta la entrega de equipos de protección personal (como cascos y guantes) y equipos de emergencia (como extintores) a los empleados.

2.1.7.12. Registro de Inducción y Capacitación. La institución debe documentar la participación de los trabajadores en formaciones y simulacros destinados a prevenir accidentes y mejorar la respuesta ante situaciones de riesgo. Según la Ley N° 29783, cada trabajador debe recibir al menos cuatro capacitaciones al año, relacionadas con su puesto y cualquier cambio en sus funciones o en las medidas de seguridad aplicables.

2.1.7.13. Registro de Auditorías. Es indispensable documentar tanto la realización como los resultados de auditorías internas y externas. Esto sirve como evidencia para la toma de decisiones informadas.

2.2.2. Marco teórico Internacional

2.1.8. El tratamiento normativo-jurídico de la Seguridad y Salud de Trabajo en México

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (2017) señaló que: El Estado Mexicano busca fomentar el cumplimiento de los derechos laborales de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y otros reglamentos relevantes, lo que implica materializar un derecho humano esencial: la salvaguarda de la salud y la vida en el ámbito laboral (p. 6).

Se presenta concurrencia o concurso de normas cuando se aplican dos o más ordenamientos jurídicos para regular temas, hechos o situaciones que, según la ley, necesitan de una coordinación institucional para abordar de manera integral y transversal asuntos que requieren ejercer las competencias de forma ordenada, simultánea, integral o concurrente. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), la concurrencia normativa se manifiesta a través de los múltiples ordenamientos relacionados con la salud ocupacional, la seguridad y protección social, la protección civil y el medio ambiente, entre otros, que involucran un amplio conjunto de las entidades competentes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, 2017, p. 207).

Premisas jurídicas y socio históricas de la regulación de la seguridad y salud en el trabajo como medidor de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico laboral cubano

El análisis histórico de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en Cuba es fundamental para esta investigación. No solo ayuda a establecer los hitos en la evolución de este campo, sino que también revela las conexiones anteriores con los SGSST y los cambios en la normativa laboral cubana actual, especialmente en el contexto de las recientes reformas del modelo económico y social del país. Por ello, es esencial un examen

breve de la historia del marco laboral cubano, prestando atención especial a la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) como un elemento clave en el ámbito empresarial, en el comportamiento de los ciudadanos y en el crecimiento socioeconómico. Este estudio permite entender mejor las características actuales de la SST, basándose en cambios significativos en la regulación laboral, donde las debilidades actuales no son un tema reciente.

De este modo, Céspedes y Martínez (2016) en su respectivo artículo de investigación publicado en la Revista Latinoamericana de Derecho Social, llegó a resaltar lo siguiente:

En el marco del sistema jurídico laboral cubano se observa un reconocimiento de la seguridad y la salud en el trabajo, garantizando la protección de los trabajadores frente a ciertos riesgos laborales. Sin embargo, en la normativa que compone este sistema, aunque se permite que cada organismo actualice sus procedimientos en esta área y que cada empresa o institución adapte las regulaciones a sus necesidades, se nota una falta de sistematicidad en los principios de la seguridad y salud en el trabajo (SST) establecidos por la OIT. Esto, sin duda, afecta la seguridad jurídica de esta institución, así como la protección de los trabajadores y la correcta aplicación de la responsabilidad social empresarial - RSE (p. 31).

La regulación de la SST en Cuba ha pasado por cuatro fases principales. Durante la etapa neocolonial, la legislación solo ofrecía servicios médicos básicos para algunos trabajadores en puestos clave y aseguraba solo una mínima protección. Un ejemplo importante de esta fase es la Ley de Accidentes de Trabajo de 1916, que establecía la responsabilidad de los empleadores en proporcionar un entorno laboral seguro y estipulaba qué hacer si ocurría un accidente laboral, así como las recompensas que debían otorgarse a los trabajadores afectados. Esta ley estaba diseñada para proteger a los trabajadores, determinando que sus derechos a compensación eran innegociables, aunque en la práctica existían limitaciones en la efectividad de esta protección debido a la ambigüedad de la ley misma.

El Decreto 798 de 1938, que regula los contratos laborales, también insistía en que los empleadores debían asegurar un entorno de trabajo seguro para sus empleados. La Constitución de 1940 también introdujo fuertes derechos laborales, incluyendo seguros sociales obligatorios a costa de los empleadores, destacando en materia de protección a la maternidad y la responsabilidad de los empleadores en cumplir con las leyes sociales.

La Norma Cubana 18001 establece las bases fundamentales para la implementación de los SGSST en las empresas cubanas. Incluye aspectos como la política de seguridad, la planificación, ejecución, verificación y revisión de los procesos. Es crucial que los directivos comprendan su papel y responsabilidad en estas áreas para asegurar una adecuada implementación de la SST, lo que requiere un compromiso a todos los niveles de la organización y un enfoque en la cultura de seguridad.

En el ámbito internacional, existe una gran diversidad en la legislación y normativas sobre SST que reflejan la situación socioeconómica de cada país. Esto significa que las regulaciones dependen de las condiciones específicas de cada estado, lo cual también se observa en el derecho comparado.

Un enfoque interdisciplinario es necesario para el análisis y aplicación de los SGSST debido a las discrepancias entre sus teorías y la realidad práctica en las empresas. Estudios que integren aspectos legales, sociales y económicos son vitales para entender mejor la SST. Esto implica que la salud y seguridad laboral no son solo temas técnicos, sino que deben considerarse desde una perspectiva que incluya el entorno social y la dignidad del trabajador.

A lo largo de la historia, han surgido numerosas figuras y legislaciones que han promovido la salud ocupacional. Desde Aristóteles, quien exploró las deformaciones físicas causadas por ciertas ocupaciones, hasta leyes modernas que regulan el trabajo y la seguridad, la evolución de la SST ha estado presente en las diferentes sociedades. Las condiciones de

trabajo han estado marcadas históricamente por luchas por derechos laborales, reflejadas en acciones destacadas como la Revuelta de Chicago de 1886, que llevó al establecimiento de la jornada laboral de ocho horas.

Con el tiempo, ha habido progresos significativos en la legislación laboral y en la formalización de la seguridad ocupacional, impulsados por la industrialización y la concientización sobre las condiciones laborales. Sin embargo, muchas de estas leyes han surgido como respuesta a situaciones extremas y han mejorado lentamente las condiciones de trabajo.

En este texto, se realiza un análisis detallado de la evolución de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Cuba y en el contexto internacional. Se enfatiza la importancia del marco histórico para entender cómo se ha llegado al estado actual de los SGSST y cómo la legislación ha sido un instrumento fundamental para proteger a los trabajadores. La ley ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, adaptándose a las realidades sociales y económicas de cada periodo. A través de esta evolución, se destaca la necesidad de que los empleadores asuman un papel activo en la creación de un ambiente laboral seguro y que la SST no debe ser vista solo como una obligación legal, sino también como un compromiso ético hacia los trabajadores. Además, se plantea que un enfoque interdisciplinario, que considera aspectos sociales, económicos y jurídicos, es esencial para lograr una comprensión integral de la SST y su implementación adecuada en las empresas. Finalmente, se menciona la relevancia de las luchas históricas y la conciencia social en la materialización de los derechos laborales que hoy se reconocen.

2.1.9. Acción Correctiva

Según Cuba y Mercado (2022) este término abarca las medidas que se toman para remediar una no conformidad detectada o una situación inconveniente. Las acciones

correctivas son fundamentales para solucionar problemas y prevenir su repetición, garantizando así una mejora continua en la gestión de la seguridad (p. 62).

2.1.10. Acción preventiva

Se refiere a las medidas adoptadas para erradicar la causa de una posible no conformidad o de cualquier eventualidad negativa. La prevención es fundamental en las estrategias de gestión de la seguridad, ya que ayuda a minimizar riesgos antes de que se *conviertan* en problemas (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.11. Auditoría

Para Cuba y Mercado (2022) es un proceso organizado, independiente y documentado destinado a recopilar y analizar evidencias para verificar el cumplimiento de ciertos criterios establecidos. Las auditorías son herramientas clave para evaluar la eficacia de los sistemas de gestión y asegurar que se cumplan normativas y estándares (p. 63).

2.1.12. Causas de los accidentes de trabajo

Los accidentes laborales son principalmente causados por el agente mismo, condiciones inseguras, el tipo de accidente y factores personales relacionados con la inseguridad. Es esencial en determinarse las causas concretas de los accidentes es fundamental para abordar los problemas y potenciar la seguridad en el trabajo (Butron, 2022).

2.1.13. Emergencia

Para Butron (2022) se refiere a una interrupción en un sistema que puede amenazar su estabilidad, pudiendo ser provocada por factores naturales o técnicos. La gestión eficaz de las emergencias es un aspecto crucial dentro de los planes de seguridad laboral, preparando a los equipos para actuar de manera efectiva ante situaciones críticas.

2.1.14. Entrenamiento en prevención

Es un programa educativo destinado a capacitar a los empleados para realizar sus tareas con el menor riesgo posible de accidentes y enfermedades laborales. Capacitar a los trabajadores en prevención no solo mejora la seguridad, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y cuidado en el entorno laboral (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.15. Equipos de Protección Personal

Deben ser proporcionados en función de las necesidades particulares de cada puesto, y se debe educar a los empleados sobre su correcto uso y mantenimiento. Los equipos de protección son esenciales para la seguridad de los trabajadores, y su correcta utilización contribuye a disminuir el riesgo de lesiones (Echevarría y Solier, 2023).

2.1.16. Evaluación de riesgo

Este procedimiento implica determinar la magnitud de un riesgo y decidir si dicho riesgo es aceptable o no. La evaluación de riesgos es vital para establecer prioridades en la gestión de la seguridad y asignar recursos y acciones adecuadas donde son más requeridos (Butron, 2022).

2.1.17. Examen de ingreso o pre-ocupacionales

Andagua (2023) estos exámenes evalúan la capacidad física y emocional de un candidato para un trabajo específico, así como su estado de salud general. Los exámenes

previos a la contratación son fundamentales para asegurar que los trabajadores son aptos para desempeñar sus funciones sin poner en riesgo su salud ni la de otros.

2.1.18. Examen de retiro

Este examen revisa la salud del trabajador al finalizar su tiempo en la empresa, y debe ser registrado y comunicado formalmente. Llevar a cabo un examen de salida es importante para asegurar que los trabajadores no han sufrido daños que pudieran haber pasado desapercibidos durante su tiempo en la empresa (Andagua, 2023).

2.1.19. Exámenes periódicos o de control

Su propósito es prevenir problemas de salud, así como diagnosticar y tratar de forma temprana condiciones laborales y enfermedades comunes. Las revisiones médicas regulares son fundamentales en la salud ocupacional, ya que permiten identificar problemas antes de que se agraven.

2.1.20. Factores de riesgo

Son elementos que pueden causar daños y cuyo riesgo depende de su eliminación o control y se agrupan en diversas categorías, tales como físicos, químicos, ergonómicos, entre otros. Entender y clasificar los factores de riesgo permite desarrollar estrategias más efectivas para su mitigación (Echevarría y Solier, 2023).

2.1.21. Factores psicosociales

Estas son interacciones entre el entorno laboral y las características personales que pueden afectar la salud y satisfacción del trabajador (Cuba y Mercado, 2022).

Los factores psicosociales resaltan la importancia del bienestar emocional y social en el trabajo, además de su influencia en el rendimiento y la salud de los empleados.

2.1.22. Riesgos psicosociales

Este término se refiere a las interacciones que afectan la salud y satisfacción de los trabajadores, fusionando condiciones laborales con contextos individuales. Los riesgos psicosociales son significativos en la salud laboral, ya que pueden impactar en la moral y el rendimiento general del personal (Butron, 2022).

2.1.23. Riesgos químicos

Se refiere a sustancias y elementos capaces de causar intoxicaciones al entrar en contacto con el cuerpo humano. Es importante identificar y gestionar los riesgos químicos es fundamental en lugares de trabajo donde se manejan sustancias peligrosas para salvaguardar la salud de los empleados.

2.1.24. Normas de seguridad

Son directrices que dictan cómo realizar trabajos de manera segura, proporcionando precauciones y medidas a seguir para minimizar riesgos. Estas normas son esenciales para establecer una cultura de seguridad en el trabajo, formando a los empleados en acciones preventivas (Butron, 2022).

2.1.25. Plan de atención de emergencias

Contiene procedimientos para gestionar situaciones de emergencia, estableciendo roles y medidas para atender heridos y controlar la situación. Un plan de emergencias bien diseñado puede salvar vidas y reducir daños en situaciones críticas (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.26. Plan de capacitación

Es una estrategia clave para alcanzar objetivos de salud ocupacional, preparando a los empleados para tomar decisiones informadas en cuanto a su salud y a los mandos para facilitar procesos preventivos (Butron, 2022).

La capacitación se considera esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

2.1.27. Plan de contingencia

Butron (2022) trata de la agrupación de todos los protocolos y mecanismos procedimentales contruidos sobre el análisis de vulnerabilidades, que definen objetivos y acciones en caso de emergencias. Este plan asegura que una organización esté lista para responder a imprevistos, limitando su impacto.

2.1.28. Primeros auxilios

Son las medidas provisionales que se proporcionan a una persona necesitada, antes de que reciba atención médica profesional. Conocer y aplicar primeros auxilios puede ser determinante en emergencias, ofreciendo atención inmediata a los afectados (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.29. Identificación de peligro

Se refiere al proceso de reconocer la existencia de un peligro dentro del entorno laboral. Detectar peligros es un paso inicial en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

2.1.30. Incapacidad permanente parcial

Es el resultado de un accidente o enfermedad laboral que provoca una disminución permanente en la capacidad laboral, aunque el trabajador aún pueda realizar ciertas funciones (Cuba y Mercado, 2022).

Esto implica la necesidad de reconocer y gestionar el impacto de las lesiones en los trabajadores, asegurando su bienestar y adaptación al trabajo.

2.1.31. Incapacidad temporal

Se refiere a la incapacidad que impide a un trabajador desempeñar su labor durante un tiempo determinado debido a una enfermedad o lesión.

La gestión de la incapacidad temporal es vital para proporcionar soporte y garantizar la salud del trabajador a largo plazo.

2.1.32. Servidores judiciales

Son individuos que contribuyen al fortalecimiento del Estado de Derecho y al acceso a la justicia, desempeñando un papel esencial en la protección de los derechos humanos. Los servidores judiciales son fundamentales en la administración de la justicia, trabajando en pro de los derechos de todos los ciudadanos.

2.1.33. Usuarios judiciales

Se refiere a aquellos que buscan que sus solicitudes sean atendidas a la brevedad por el sistema judicial, a la vez que esperan que se respeten sus derechos durante sus interacciones con la justicia. Los usuarios judiciales son el centro del sistema de justicia, y su satisfacción es un elemento clave para medir su correcto funcionamiento.

2.1.34. Institución Pública

Se considera una entidad cuyos objetivos son independientes de los intereses de sus integrantes y que se dedica a servir a la comunidad en general. Las instituciones públicas son indispensables en la gestión de recursos y servicios, actuando en beneficio del interés social.

2.1.35. Gestión judicial

Es la actividad administrativa que respalda el trabajo de los jueces y empleados dentro del sistema judicial, garantizando una administración correcta de los recursos. Una gestión judicial efectiva mejora la eficiencia del sistema legal, optimizando los recursos disponibles para la administración de la justicia.

2.1.36. Gestión administrativa

Se refiere a la capacidad de coordinar y controlar las acciones dentro de una organización con el fin de prevenir problemas y alcanzar objetivos.

La gestión administrativa efectiva es esencial para el éxito de las empresas, guiando a la organización hacia resultados positivos.

2.1.37. Gestión de Políticas Públicas

Esta expresión engloba los mecanismos y procedimientos técnicos que facilitan la implementación de políticas públicas para reducir la incertidumbre sobre sus resultados.

Una correcta planificación y gestión de políticas públicas son cruciales para asegurar su eficacia y éxito en la administración gubernamental.

2.1.38. Compromiso organizacional

Se define el nivel en que un empleado se identifica con la organización, mostrando lealtad hacia sus objetivos y valores.

El compromiso organizacional es esencial para mantener la motivación y el rendimiento de los trabajadores, afectando directamente el éxito empresarial.

2.1.39. Fortalecimiento institucional

Se concentra en mejorar la eficiencia y efectividad a nivel organizativo, a menudo empleando términos intercambiables con desarrollo institucional.

Fortalecer instituciones es fundamental para el desarrollo sostenible de cualquier organización, asegurando su relevancia y eficacia.

2.1.40. Procesos Estratégicos

Un diagrama que ilustra la estructura organizativa y los procesos interconectados, esencial para comprender el flujo de trabajo y los resultados esperados.

La representación de procesos estratégicos ayuda a identificar áreas de mejora y a optimizar las operaciones dentro de una organización.

2.1.41. Mejora continua

Es una filosofía que persigue la optimización constante de la calidad de productos y servicios, especialmente en la industria manufacturera. La mejora continua es crucial para mantener la competitividad, permitiendo a las empresas adaptarse y evolucionar dentro de un mercado cambiante.

2.1.42. Talento Humano

Incluye las estrategias del departamento de recursos humanos orientadas a atraer, desarrollar y retener a empleados productivos y comprometidos. La gestión del talento humano se considera vital para el éxito organizacional, dado que el capital humano es uno de los activos más importantes dentro de una empresa.

2.1.43. Propuesta de Implementación

Se refiere al desarrollo de un plan o idea programada en diferentes áreas. Las propuestas de implementación son cruciales para transformar ideas en realidades operativas y son fundamentales en la administración de proyectos.

2.1.44. Seguridad jurídica

Se basa en la previsibilidad de las acciones legales y derechos de los ciudadanos frente al Estado y otros individuos. La seguridad jurídica es clave para fomentar la confianza en el sistema legal, y su consagración en la Constitución de un país fortalece la protección de derechos fundamentales.

2.1.45. Análisis

Implica descomponer objetos o ideas para una mejor comprensión, ya sea a un nivel físico o psicoanalítico. El análisis es una herramienta esencial en múltiples disciplinas, desde la investigación hasta la solución de problemas.

2.1.46. Procesos

Se trata de una secuencia de pasos organizados encaminados a alcanzar un resultado específico, diseñada para incrementar la eficiencia. La estructuración de procesos es vital para una gestión efectiva, contribuyendo a la eliminación de ineficiencias y alcanzando objetivos definidos (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.47. Lineamientos

Se refiere a orientaciones o tendencias que guían decisiones o acciones, tanto en contextos políticos como organizacionales. Los lineamientos permiten mantener coherencia en las acciones de una organización, alineando decisiones con los valores establecidos (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.48. Optimizar

Busca la mejor forma de llevar a cabo una tarea para obtener resultados más eficaces o eficientes. La optimización es un objetivo crucial en cualquier organización, ya que persigue maximizar el uso de recursos y esfuerzos.

2.1.49. Competitividad

Es la capacidad de satisfacer mejor a los consumidores a través de la calidad y el precio, lo que permite a las empresas ganar una mayor cuota de mercado.

La competitividad estimula la innovación y mejora de productos, beneficiando a empresas y consumidores en conjunto.

2.1.50. Ética

Estudia las normas y reglas de comportamiento humano en la sociedad, integrando la conciencia colectiva. La ética guía las decisiones tanto individuales como organizacionales hacia comportamientos responsables y justos.

2.1.51. Servicio

Se refiere al trabajo realizado para otros, así como a la utilidad que proporciona un objeto o sistema. La noción de servicio subraya la importancia de satisfacer necesidades humanas en distintos contextos.

2.1.52. Objetivos

Son las metas a las que se dirigen las acciones dentro de un proyecto específico, orientando el enfoque y el esfuerzo. Definir objetivos es esencial para el éxito de cualquier acción o proyecto, ofreciendo claridad y dirección en las actividades.

2.1.53. Propuesta

Es una oferta o invitación a llevar a cabo algo, con la intención de llegar a un objetivo específico. Las propuestas son el punto de partida para la negociación y ejecución de proyectos, destacando la colaboración y metas compartidas (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.54. Acciones

Son actos realizados por una persona con un objetivo definido, que impactan a otros dentro de un contexto particular. El análisis de acciones permite entender mejor cómo se logran resultados en entornos organizacionales y sociales.

2.1.55. Producción

Es el proceso de creación de bienes y servicios que requiere de diversos factores, incluidos recursos como tierra, capital y trabajo. La producción es un elemento central en la

economía, y maximizar este proceso es esencial para la eficiencia empresarial (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.56. Implementar

Se refiere a la acción de llevar a cabo y concretar planes o políticas en la práctica. La implementación efectiva es necesaria para transformar ideas y estrategias en resultados tangibles.

2.1.57. Plantear

Es el acto de crear o desarrollar un plan con la intención de lograr éxito en su ejecución. Plantear implica organizar y formular ideas antes de ejecutarlas, siendo fundamental para una planeación adecuada.

2.1.58. Ejecución

Se refiere al proceso de llevar a cabo o materializar una acción o plan. La ejecución es clave para el éxito de cualquier proyecto, asegurando que los planes se traduzcan en realidades.

2.1.59. Resultados

Son las consecuencias o efectos resultantes de una situación o proceso específico. Evaluar resultados es fundamental para medir la efectividad de las acciones y ajustar lo necesario para el futuro (Cuba y Mercado, 2022).

2.1.60. Realizar

Implica llevar a cabo algo que se ha planificado o considerado previamente, haciéndolo tangible en la realidad. El acto de realizar está directamente vinculado a la implementación de planes y la materialización de ideas.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La metodología de investigación que se empleó en este estudio fue de tipo descriptivo, lo que permitirá detallar la situación presente en la aplicación de la gestión estratégica de la seguridad y salud en el trabajo dentro del Poder Judicial. Esta aproximación facilitará la optimización de las políticas vigentes y, por consiguiente, ayudará a crear estrategias para abordar de manera efectiva los diversos subproblemas a investigar.

En cuanto a su explicación, la investigación descriptiva tiene como objetivo observar y reportar la realidad tal cual es, sin intervenir. En este marco, se pretende entender cómo se está implementando la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro del Poder Judicial. Con base en esta comprensión, se busca detectar oportunidades de mejora en las políticas actuales y solucionar problemas específicos que impidan la efectividad de estas políticas. Esto a su vez promoverá la mejora continua en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Diseño no experimental, ya que no se está alterando el factor causal de las variables de estudio. El nivel correlacional, debido a que se busca medir el grado de relación entre las variables implementación de la norma legal N° 29783 y el Comité SST del Poder Judicial del Perú. El enfoque es cuantitativo ya que se utilizan datos numéricos obtenidos de aplicar un instrumento con escala de Likert.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población y muestra de la presente investigación, dada su naturaleza descriptiva, se entiende que la población y la muestra es determinable conforme la necesidad y la naturaleza de la misma.

En este caso, la muestra y la población están constituidas por el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial del Perú, en el año 2019, pertenecientes al Comité y Subcomités de SST que funcionan en todo el país; los cuales de manera voluntaria realizaron una encuesta y, para efectos del recojo de datos de dicha encuesta, se ha determinado una cantidad razonable de información, conforme al siguiente detalle de población y muestra:

Existen 39 subcomités a nivel nacional, cada uno compuesto por 6 miembros que pertenecen al ámbito jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial en todo el país; además, hay un Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado por 8 personas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ($6 \times 39 + 8 = 242$ individuos). Adicionalmente, cada Comité y subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora un observador del sindicato (40 representantes sindicales), lo que eleva el total a 282 personas que representan a todos los empleados del Poder Judicial a nivel nacional, que en conjunto suman aproximadamente 30,000 trabajadores.

3.2.2. *Muestra*

La muestra se realizó de forma aleatoria, lo que significa que todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Este tipo de muestreo también permite calcular el error o grado de incertidumbre de la muestra, para lo cual aplicamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 (PQN)}{(e)^2 (N-1) + (Z)^2 PQ}$$

Donde:

Z = Valor de la coordenada x de la distribución normal correspondiente a un nivel de confianza del 95%.

P = Porcentaje de individuos que integran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y los Subcomités del PJ en el país, que considera que se está llevando a cabo una adecuada aplicación de la Ley N° 29783. (se asume $p = 0.5$)

Q = Cantidad Proporcional de individuos que integran el Comité SST y los Subcomités SST del PJ en todo el país, que considera en no venir aplicándose de manera correcta la implementación de Ley N° 29783 (se asume $q = 0.5$)

e = Margen error.

N = Total de elementos evaluados.

n = Cantidad seleccionada de la población de estudio.

El proceso de cálculo de la muestra de estudio, y su respectiva estratificación, se ha efectuado de la siguiente manera:

Factores del tamaño de la Muestra

$$N = 282$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$Z = 1.96$$

$$e = 0.05$$

Para efectos del cálculo determinante del grado de confianza (z) se tuvo que recurrir al cuadro de Probabilidades de nivel de confianza.

Aplicando la fórmula correspondiente, se determinó como muestra de estudio la siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 282}{(0.05)^2 (282-1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 162.87 = 163$$

3.3. Operacionalización de Variables

3.3.1. Variable Independiente

La implementación de la Ley 29783. En cuanto a establecerse que la Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) contempla una esencial justificación para las entidades públicas peruanas, siendo imperativo que se llegue a efectuar de manera correcta. Las claves para implementar efectivamente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiendo una obligación legal en una inversión productiva, son las siguientes:

Conocimiento Legal: Es fundamental comprender a fondo los requisitos de la Ley 29783 y sus regulaciones para evitar sanciones. Cumplir con la documentación y procedimientos de seguridad puede prevenir consecuencias severas, como multas o penalidades ante accidentes graves en el trabajo.

Creatividad en el Cumplimiento: La ley especifica qué se debe hacer, pero no cómo hacerlo. Es esencial adaptar las normativas a las particularidades de la empresa, buscando formas eficientes y rentables de cumplir con las obligaciones.

Capacitación del Comité de SST: Formar de inmediato al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para que sea un agente proactivo en vez de solo un receptor de quejas. Deben acudir a reuniones con propuestas constructivas.

Mantenimiento de la Implementación: Tras aplicar la Ley 29783, es crucial contratar especialistas en seguridad y salud para sostener la cultura preventiva, lo cual traerá beneficios económicos y un ambiente laboral favorable.

Una implementación estratégica y experta de esta ley puede llevar a significativas reducciones de costos, disminución de indemnizaciones y mejoras en la productividad y el ambiente laboral.

3.3.2. Variable Dependiente

El Comité de SST del Poder Judicial del Perú se establece según diversas Resoluciones Administrativas, incluyendo la N.º 025-2017-P-CSJV/PJ y sus modificaciones a lo largo de los años. La Ley N.º 29783 busca fomentar la prevención de riesgos laborales, obligando a los empleadores a actuar preventivamente y promoviendo la participación de los trabajadores y sus sindicatos.

De acuerdo con el artículo 29 de esta ley, los empleadores con 20 o más trabajadores deben crear un Comité de Seguridad y Salud (CSST), que debe incluir igual número de representantes de ambos lados: empleadores y trabajadores, quienes se eligen mediante votación secreta organizada por el sindicato mayoritario.

El Presidente del Comité del Poder Judicial es un Consejero del Consejo Ejecutivo (2019), mientras que los presidentes de las 39 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional lideran los subcomités correspondientes. Estos presidentes son la máxima autoridad administrativa en sus distritos judiciales y tienen la responsabilidad de implementar una gestión eficiente de la administración de justicia y asegurar el funcionamiento adecuado de los órganos judiciales y administrativos a su cargo.

3.4. Instrumentos

Para la presente investigación se realizó una encuesta de acuerdo a la escala de Likert, que se evidencia en el anexo B.

3.5. Procedimientos

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo mediante la siguiente metodología:

Primero, se elaborará un cuestionario con preguntas relacionadas al tema de investigación, lo que permitirá obtener una visión más amplia gracias a las opiniones de los encuestados. Las preguntas de la encuesta se basarán en la Escala Likert y se administrarán a

través de un cuestionario que incluirá un título, una breve introducción, y que será anónimo y destinado a fines científicos.

En segundo lugar, se pedirá permiso a la entidad cuyos funcionarios serán objeto de la encuesta.

En tercer lugar, se entregarán las encuestas a los funcionarios para que las completen, brindándoles un tiempo adecuado para hacerlo.

Por último, se recogerán las encuestas completadas y se trasladarán los resultados a la matriz previamente preparada para este fin.

3.6. Análisis de datos

Se empleó la codificación, tabulación y análisis estadístico mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 22.0 para el registro de los datos. El cuestionario estructurado que se utilizará en esta investigación evaluará el contenido del instrumento y su alineación con los objetivos del estudio, cumpliendo con los referentes criterios aplicados en base a:

- El instrumento tiene claridad.
- Las preguntas tienen objetividad.
- El instrumento es actual
- El instrumento tiene un constructo organizado
- El instrumento es suficiente en dimensiones
- El instrumento valora la teoría del trabajo.
- El instrumento es consistente
- El instrumento tiene coherencia
- El instrumento tiene concordancia metodológica.
- El instrumento es pertinente para la ciencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Validación de las Hipótesis de Estudio

4.1.1. *Correlación no paramétrica de la Hipótesis General*

H₀: La implementación de la Ley 29783 no tiene un impacto significativo en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019, ni mejora el cumplimiento normativo ni las condiciones laborales.

H_a: La implementación de la Ley 29783 tiene un impacto significativo en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019, mejorando el cumplimiento normativo y las condiciones laborales

Tabla 1

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis General

			Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú (agrupado)	
Rho de Spearman	Implementación de la Ley 29783 (agrupado)	Coeficiente de correlación	de	,256
			Sig. (bilateral)	,000
			N	163

Interpretación: En base al resultado obtenido, se pudo comprobar regularmente el planteamiento hipotético general de la investigación, en el que se llegó a calcular el coeficiente correlacional Rho - Spearman, con una valoración significativa del 0.256**, que el software estadístico SPSS 27 lo llega a interpretar como un nivel correlacional relativamente significativo de 0.01 y en torno a un sigma/bilateral de 0.000 que al ser menor al valor de la constante paramétrica/teórica de 0.05 o 5.00%, se tiende a dar la validación afirmativa del planteamiento de la hipótesis general, dándose cumplimiento en base a lo siguiente: De que la implementación de la Ley 29783 tiene un impacto significativo en el funcionamiento del

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019, mejorando el cumplimiento normativo y las condiciones laborales.

4.1.2. *Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 1*

En función de lo planteado en la primera hipótesis específica, se ha podido determinar su validación afirmativa en base a lo siguiente:

H₀: La promoción del bienestar integral del trabajador según la Ley N° 29783 no influye significativamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú, año 2019.

H_a: La promoción del bienestar integral del trabajador según la Ley N° 29783 influye significativamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú, año 2029.

Tabla 2

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 1

			Función del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú (agrupado)	
Rho de Spearman	Promoción de Bienestar integral del trabajador según Ley N° 29783 (agrupado)	Coefficiente de correlación		,014
		Sig. (bilateral)		,55
		N		163

En base a la data resultante que se ha obtenido al respecto, se ha dado con la validación negativa de la primera formulación hipotética específica, en que se calculó el valor del coeficiente correlacional-paramétrico Rho/Spearman en 0.014**, y que el software estadístico SPSS 27 lo ha podido interpretar en forma significativa al nivel de 0.01, con un sigma-bilateral de 0.55 que llegando a ser mayor al parámetro teórico de 0.05 o 5.00%, por lo que se valida la respectiva hipótesis nula y no se valida la primera hipótesis específica, en función de lo

referente a continuación: la promoción del bienestar integral del trabajador según la Ley N° 29783 no influye significativamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú, año 2019.

4.1.3. *Correlación no paramétrica de la Segunda Hipótesis Específica 2*

H₀: La implementación de estrategias de mejora continua en cumplimiento de la Ley N° 29783 no impacta positivamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú, año 2019.

H_a: La implementación de estrategias de mejora continua en cumplimiento de la Ley N° 29783 impacta positivamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú., año 2019.

Tabla 3

De la correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 2

			Función del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú (agrupado)	
Rho de Spearman	Implementación de la mejora continua (agrupado)	Coefficiente de correlación	de	,764
		Sig. (bilateral)		,000
		N		163

En función del dato resultante calculado, con el que se dio la validación de la 2da hipótesis específica, habiéndose obtenido un coeficiente correlacional Rho-Spearman, con valor en 0.764**, el que el SPSS 27 lo interpreta como una correlación al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000; que al resultar minoritario al valor paramétrico/teórico de 0.05 o 5.00%; habiéndose afirmado positivamente la segunda hipótesis como alterna, cumpliéndose así lo siguiente: “La implementación de estrategias de mejora continua en cumplimiento de la

Ley N° 29783 impacta positivamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú., año 2019”.

4.2. Análisis de Estadística Descriptiva

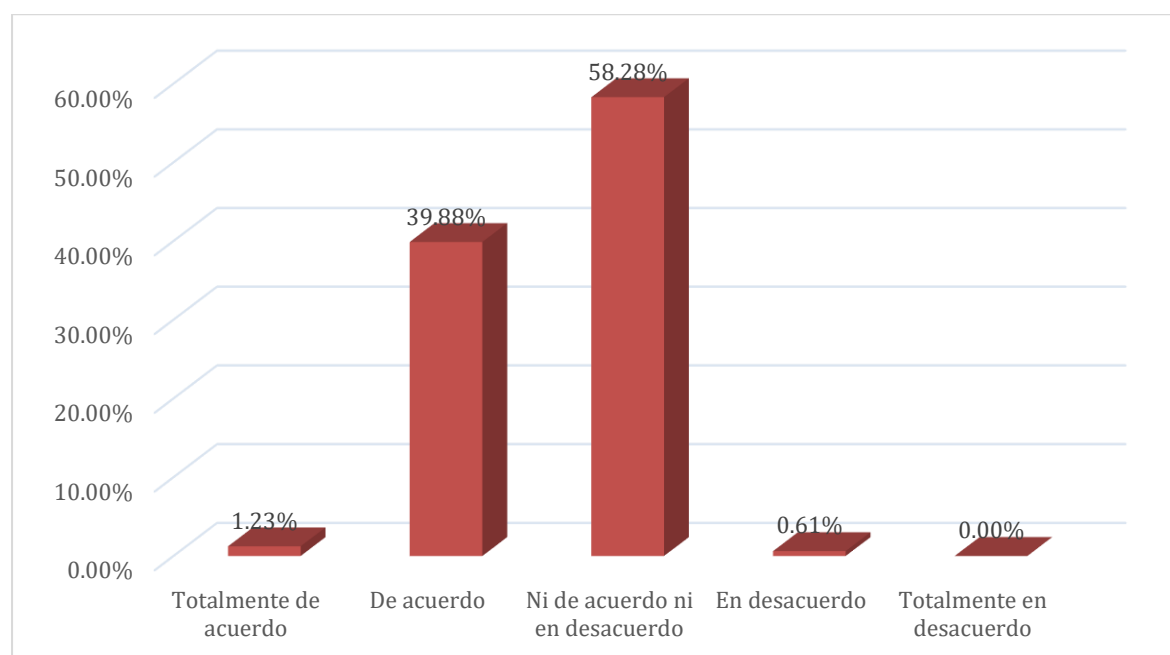
Tabla 4

¿Recibe un buen trato por parte de sus jefes?

Totalmente de acuerdo	2	1.23%
De acuerdo	65	39.88%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	95	58.28%
En desacuerdo	1	0.61%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 1

Recibe un buen trato por parte de sus jefes



Interpretación: El 58.28% de los miembros de comité y sub-comités de Seguridad Laboral del Poder Judicial a nivel nacional, que fueron encuestados, sostuvieron tener una apreciación regular de que llegan a recibir un adecuado trato por parte de sus respectivos jefes administrativos; mientras que el 39.88% de los encuestados sostuvieron estar acordes de haber recibido un buen trato por parte de sus jefes correspondientes, a lo que se suma el 1.23% que

manifestó estar plenamente de acuerdo en sí. Por otro lado, solo un 0.61% de los encuestados manifestó no estar de acuerdo, de que hayan recibido un adecuado trato por parte de su jefe.

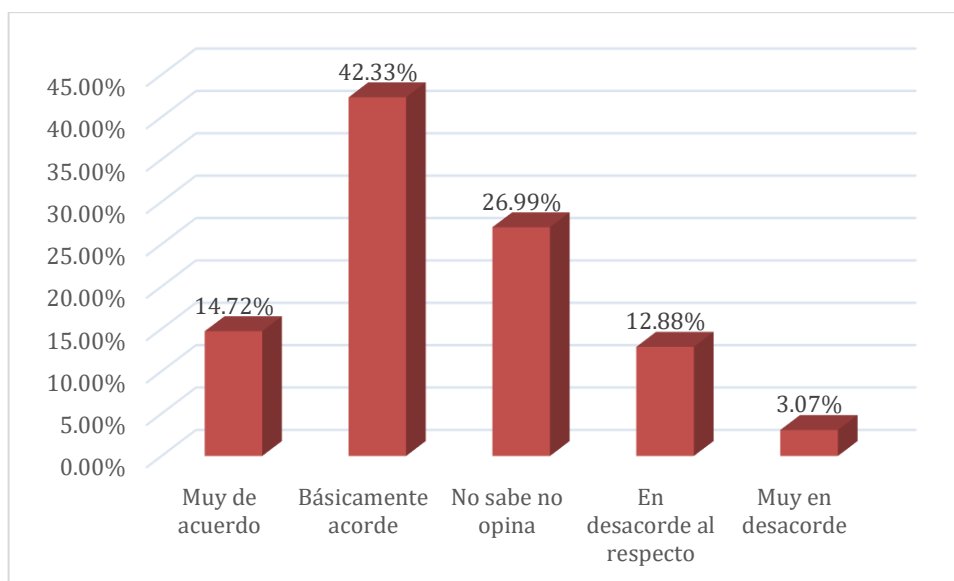
Tabla 5

¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?

Muy de acuerdo	24	14.72%
Básicamente acorde	69	42.33%
No sabe no opina	44	26.99%
En desacorde al respecto	21	12.88%
Muy en desacorde	5	3.07%
TOTAL	163	100.00%

Figura 2

Has recibido elogios por hacer un buen trabajo



Interpretación: El 42.33% de los miembros de comité y sub-comités de Seguridad Laboral del Poder Judicial a nivel nacional, que llegaron a ser encuestados, manifestaron estar acordes de que han recibido elogios por su buen desempeño laboral por parte de sus respectivos jefes administrativos; mientras que el 14.72% de los encuestados sostuvieron estar muy acordes de haber recibido elogios por adecuado desarrollo de su actividad laboral en sí. Por otro lado,

un 26.99% de los encuestados sostuvieron que regularmente han estado recibiendo elogios al respecto.

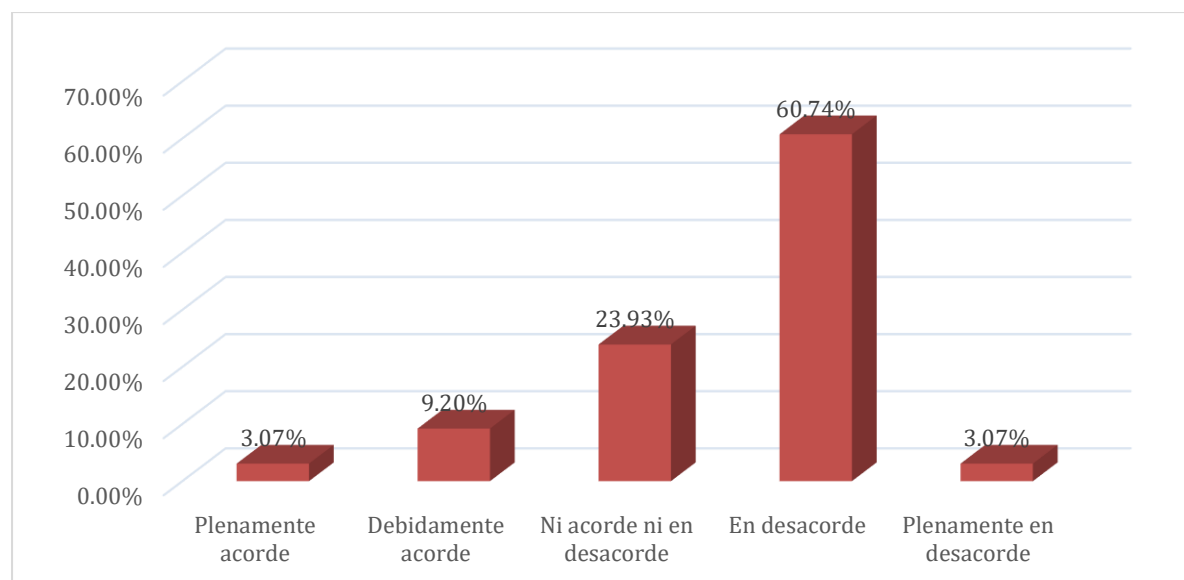
Tabla 6

¿Siente un buen clima laboral en su puesto de trabajo?

Plenamente acorde	5	3.07%
Debidamente acorde	15	9.20%
Ni acorde ni en desacorde	39	23.93%
En desacorde	99	60.74%
Plenamente en desacorde	5	3.07%
TOTAL	163	100.00%

Figura 3

Siente un buen clima laboral en su puesto de trabajo



Interpretación: El 60.74% de los miembros del SST-Poder Judicial de Lima y del interior del país, que fueron encuestados, sostuvieron estar en desacorde con que se sienten bien desempeñándose en un adecuado clima laboral según su cargo de trabajo, complementándose con un 3.07% que manifestó estar muy en desacorde. Mientras, que el 23.93% señaló no estar de acuerdo ni en desacuerdo a la vez.

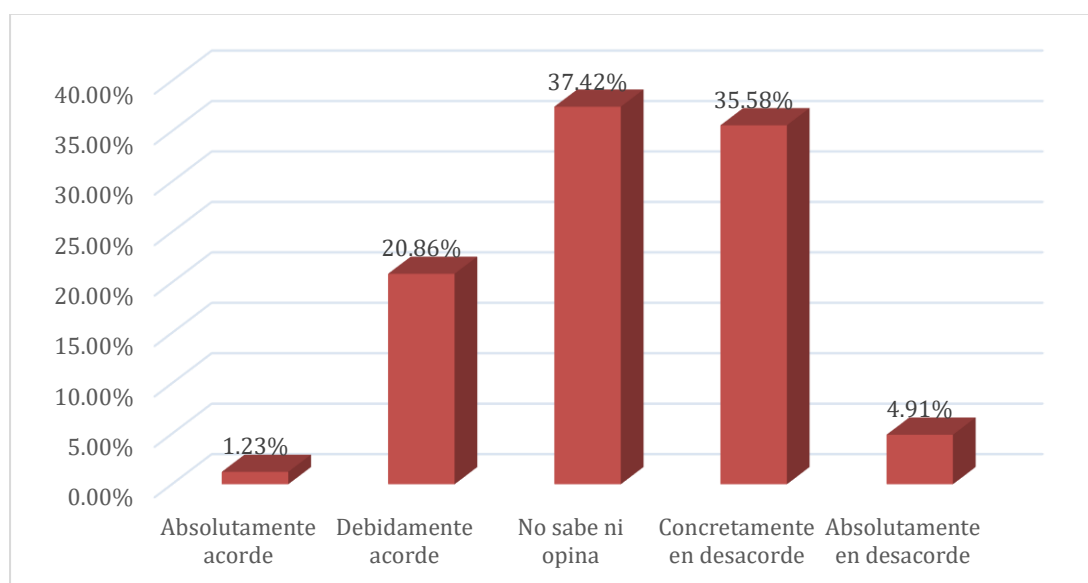
Tabla 7

¿Su trabajo afecta su ambiente personal o familiar?

Absolutamente acorde	2	1.23%
Debidamente acorde	34	20.86%
No sabe ni opina	61	37.42%
Concretamente en desacorde	58	35.58%
Absolutamente en desacorde	8	4.91%
TOTAL	163	100.00%

Figura 4

Su trabajo afecta su ambiente personal o familiar



Interpretación: El 37.42% de los miembros trabajadores del SST-PJ de Lima y del interior nacional, sostuvo no saber ni opinar sobre si su actividad laboral llega en afectar críticamente a su entorno personal y/o familiar; mientras que el 35.58% señaló estar muy en desacuerdo de que su desempeño de trabajo laboral afecte su entorno personal/familiar, complementándose con un 4.91% que manifestó estar totalmente en desacorde. Por otro lado, un 20.86% señaló estar acorde en sí.

Tabla 8

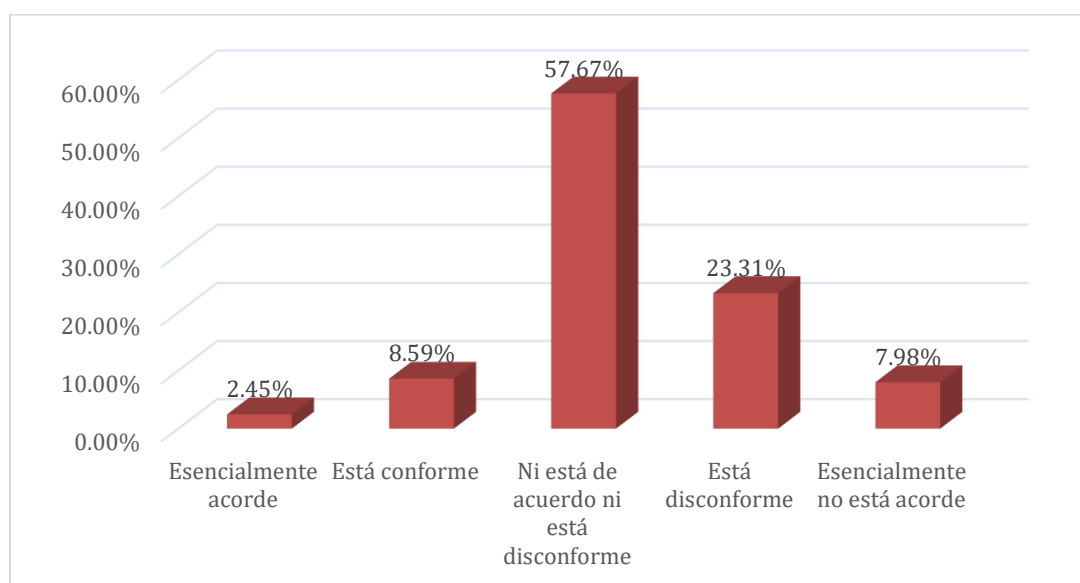
¿Considera usted que su trabajo afecta su salud?

Esencialmente acorde	4	2.45%
Está conforme	14	8.59%

Ni está de acuerdo ni está disconforme	94	57.67%
Está disconforme	38	23.31%
Esencialmente no está acorde	13	7.98%
TOTAL	163	100.00%

Figura 5

Considera usted que su trabajo afecta su salud



Interpretación: El 57.67% de miembros integrantes del SST-PJ de Lima y del interior de país, sostuvo no estar acorde ni en desacorde sobre si su actividad de desempeño laboral llegue a vulnerar su salud personal; mientras que un 23.31% de encuestados sostuvo estar disconforme con lo señalado, reforzándose con un 7.98%. Por otro lado, el 8.59% estuvo de conformidad en que el desarrollo de su labor en una instancia pública del PJ, sí llega afectar su salud.

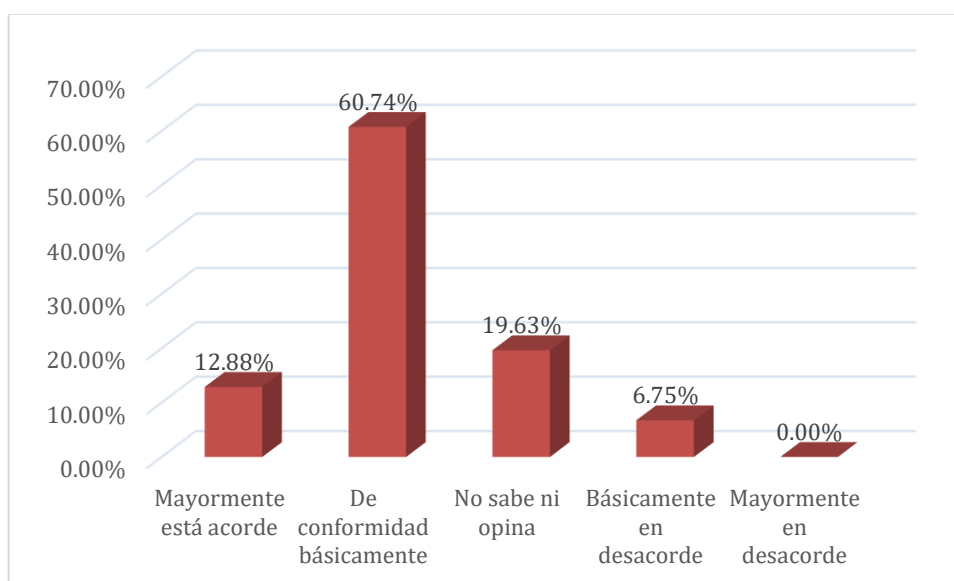
Tabla 9

¿Recibe capacitaciones para desempeñar mejor su trabajo?

Mayormente está acorde	21	12.88%
De conformidad básicamente	99	60.74%
No sabe ni opina	32	19.63%
Básicamente en desacorde	11	6.75%
Mayormente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 6

Recibe capacitaciones para desempeñar mejor su trabajo



Interpretación: El 60.74% de los miembros trabajadores integrantes del SST-PJ de Lima y del interior de país, manifestó estar conforme de manera básica de que sí llega a recibir cursos de capacitación para el desempeño de su actividad laboral, lo que se complementa con el 12.88% que sostuvo estar mayormente de acuerdo con lo señalado; mientras que asimismo el 19.63% sostuvo que no llega a saber ni opinar al respecto.

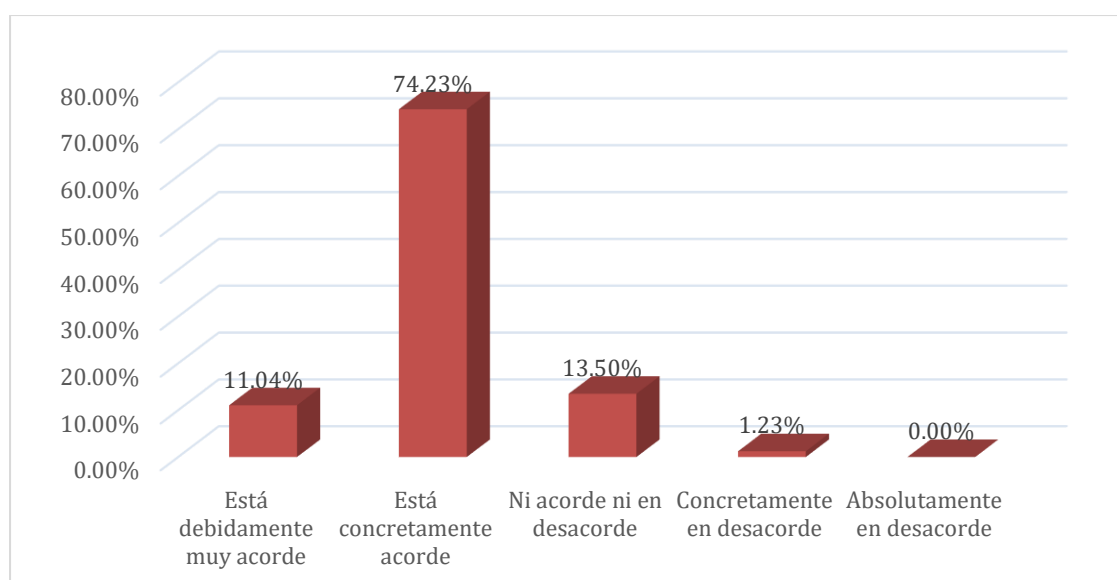
Tabla 10

¿Siente que tiene oportunidad de crecer profesionalmente?

Está debidamente muy acorde	18	11.04%
Está concretamente acorde	121	74.23%
Ni acorde ni en desacorde	22	13.50%
Concretamente en desacorde	2	1.23%
Absolutamente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 7

Siente que tiene oportunidad de crecer profesionalmente



Interpretación: El 74.23% de los trabajadores encuestados que integran el comité y los sub-comités del SST-PJ de Lima y del interior de país, sostuvieron estar esencialmente de acuerdo en que conforme con la actividad laboral que vienen desempeñando dentro del Poder Judicial, sí tienen oportunidades considerables para llegar a tener un crecimiento profesional, lo que se complementa con el 11.04% que señaló estar muy acorde en sí. Por otro lado, el 13.50% de los encuestados señaló no estar de acuerdo ni en desacorde.

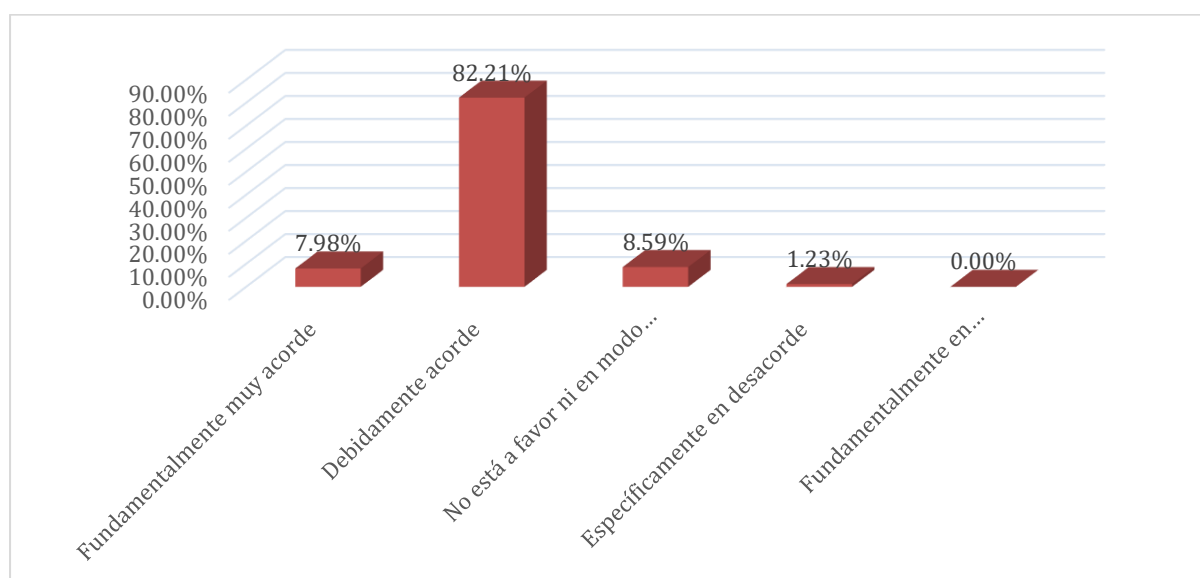
Tabla 11

¿Cuenta con las herramientas necesarias para trabajar adecuadamente?

Fundamentalmente muy acorde	13	7.98%
Debidamente acorde	134	82.21%
No está a favor ni en modo desfavorable	14	8.59%
Específicamente en desacorde	2	1.23%
Fundamentalmente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 8

Cuenta con las herramientas necesarias para trabajar adecuadamente



Interpretación: El 82.21% de los trabajadores encuestados del Sistema de Seguridad-Salud Laboral de Lima y al interior de país, manifestó disponer de las herramientas operativas y logística necesaria para poder desempeñar su actividad; lo que se refuerza con un 7.98%. Un 8.59% de los encuestados manifestó no saber ni opinar al respecto.

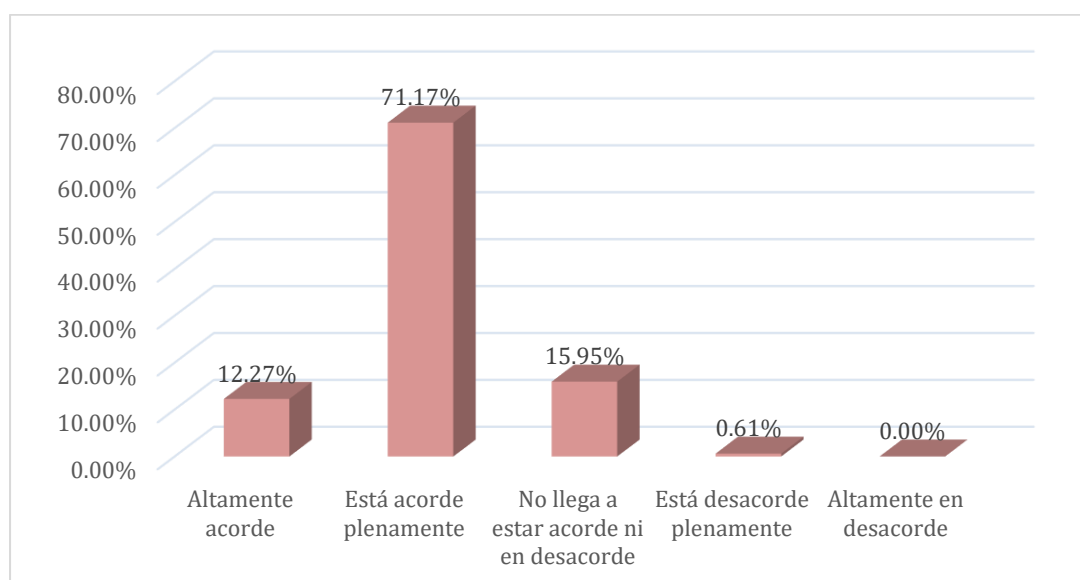
Tabla 12

¿Usted toma iniciativas para optimizar los resultados laborales?

Altamente acorde	20	12.27%
Está acorde plenamente	116	71.17%
No llega a estar acorde ni en desacorde	26	15.95%
Está desacorde plenamente	1	0.61%
Altamente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 9

Usted toma iniciativas para optimizar los resultados laborales



Interpretación: El 71.17% de los miembros del SST-Lima Metropolitana y del interior del territorio nacional, sostuvo estar plenamente en acuerdo de que vienen adoptando las iniciativas necesarias para poder optimizar los resultados de la actividad laboral que desempeñan; lo que se completa con un 12.27% en sostener estar muy de acuerdo; mientras que el 15.95% señaló no saber ni opinar con lo referido.

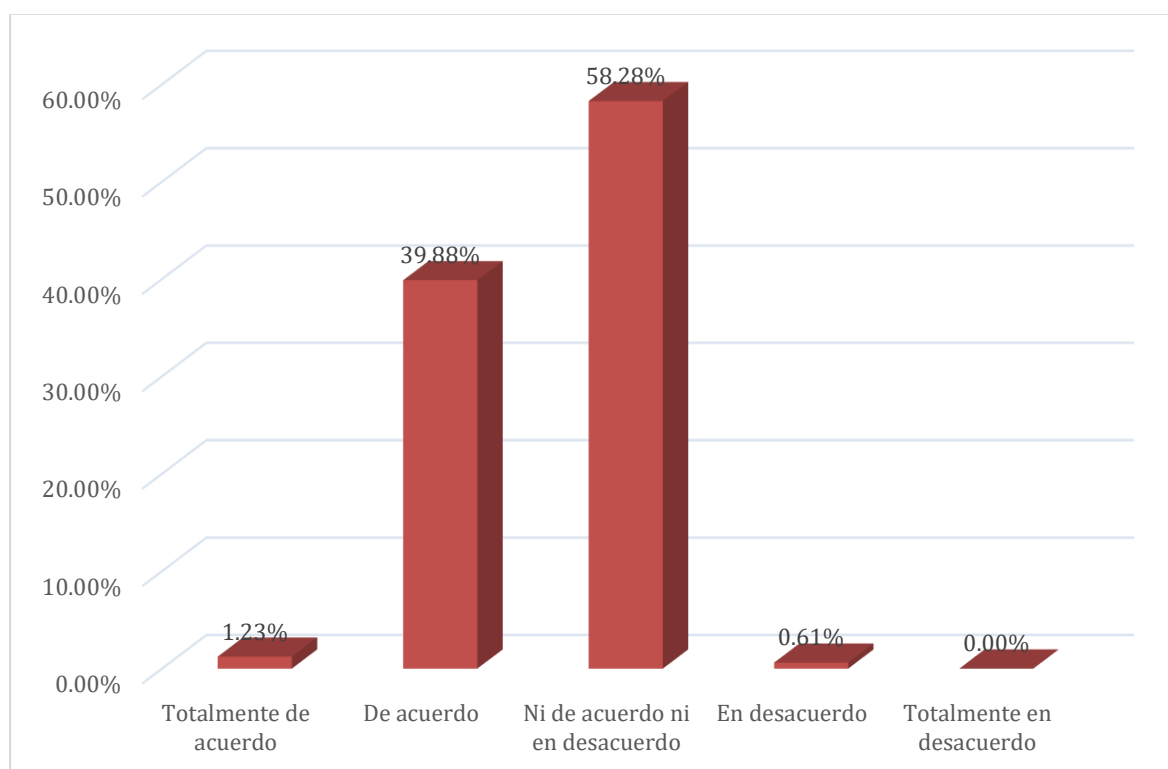
Tabla 13

¿Cree usted que debería haber mayores capacitaciones en la institución?

Totalmente de acuerdo	2	1.23%
De acuerdo	65	39.88%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	95	58.28%
En desacuerdo	1	0.61%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 10

Cree usted que debería haber mayores capacitaciones en la institución



Interpretación: El 58.28% de los trabajadores integrantes de comité y sub-comité del SST-Lima Metropolitana y del interior de país de PJ, señalaron no estar de acorde ni en desacorde, de que deban haber mayores cursos de capacitación; mientras que por otra parte, el 39.98% de encuestados señaló estar acorde en sí, y que se refuerza a la vez con un 1.23% estar totalmente acorde en sí.

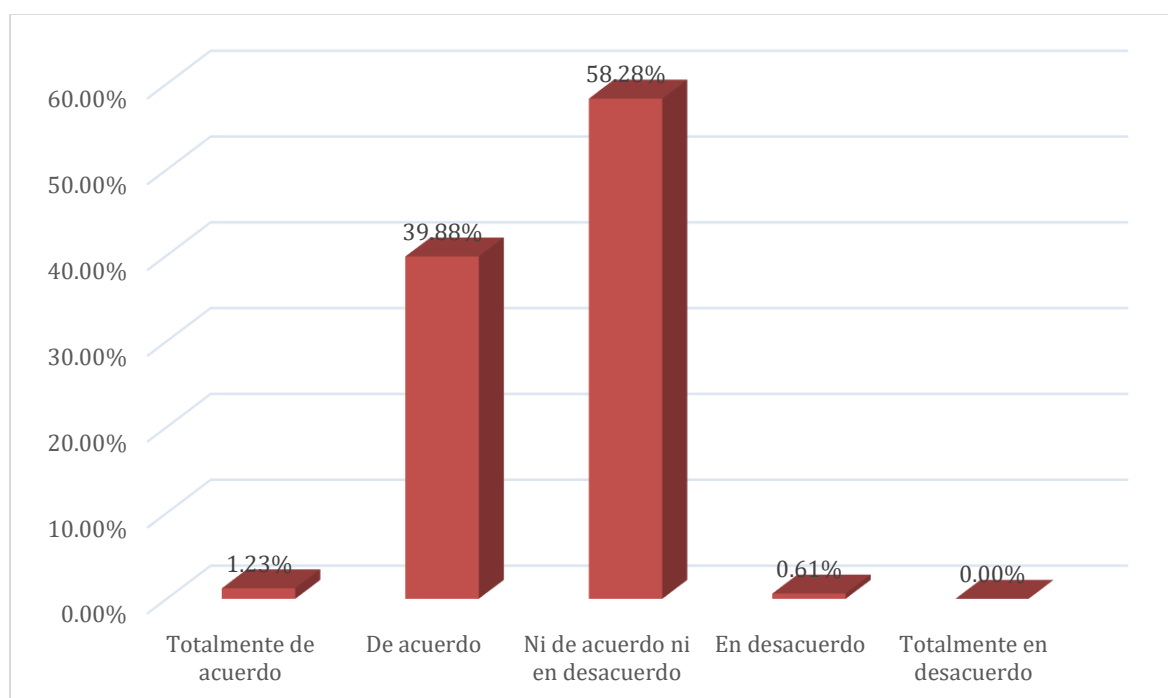
Tabla 14

¿Manejas el concepto de mejora continua?

Totalmente de acuerdo	2	1.23%
De acuerdo	65	39.88%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	95	58.28%
En desacuerdo	1	0.61%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 11

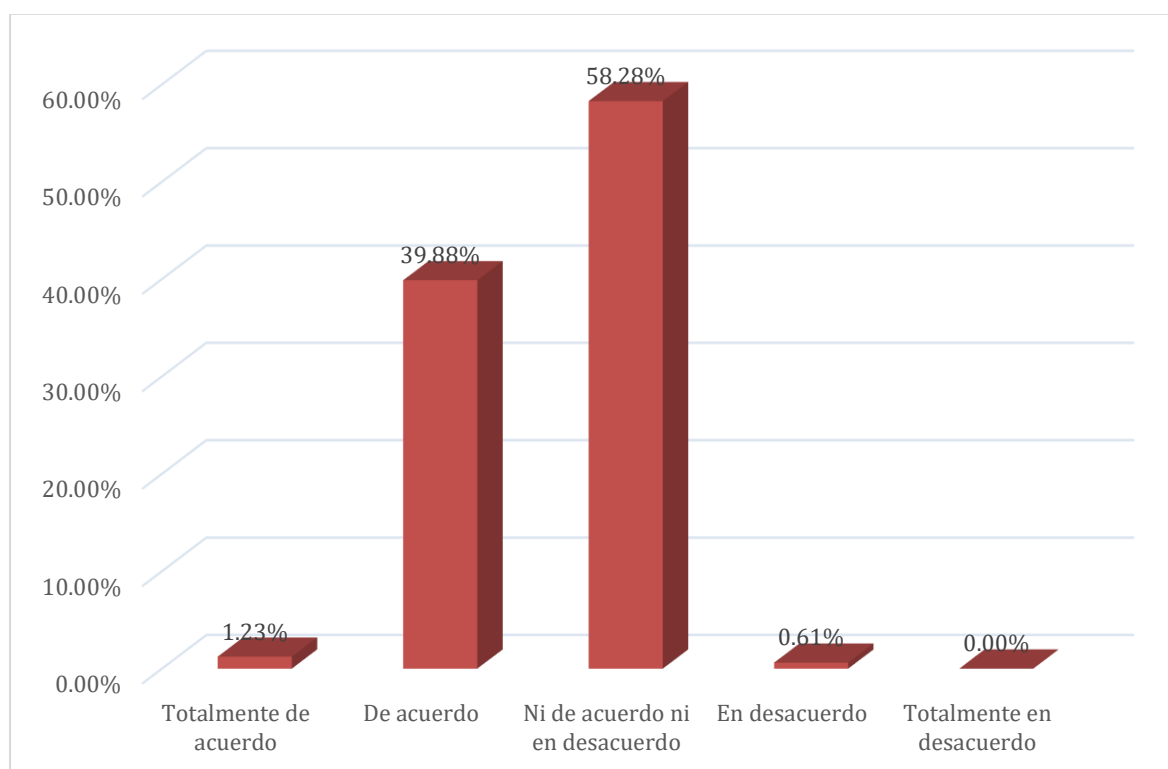
Manejas el concepto de mejora continua



Interpretación: El 58.28% de los trabajadores que integran el comité y los sub-comités del Sistema de Salud y Seguridad Laboral-Lima Metropolitana y del interior de país dentro del sector de Poder Judicial, manifestó estar acorde ni en desacuerdo, de que se llegue a manejar el concepto de mejora continua; mientras que por otro lado, el 39.88% sostuvo estar acorde en que sí conoce sobre la mejora continua, lo que se complementa con el 1.23% que señaló estar totalmente de acuerdo en sí.

Tabla 15*¿Lo conocen los trabajadores?*

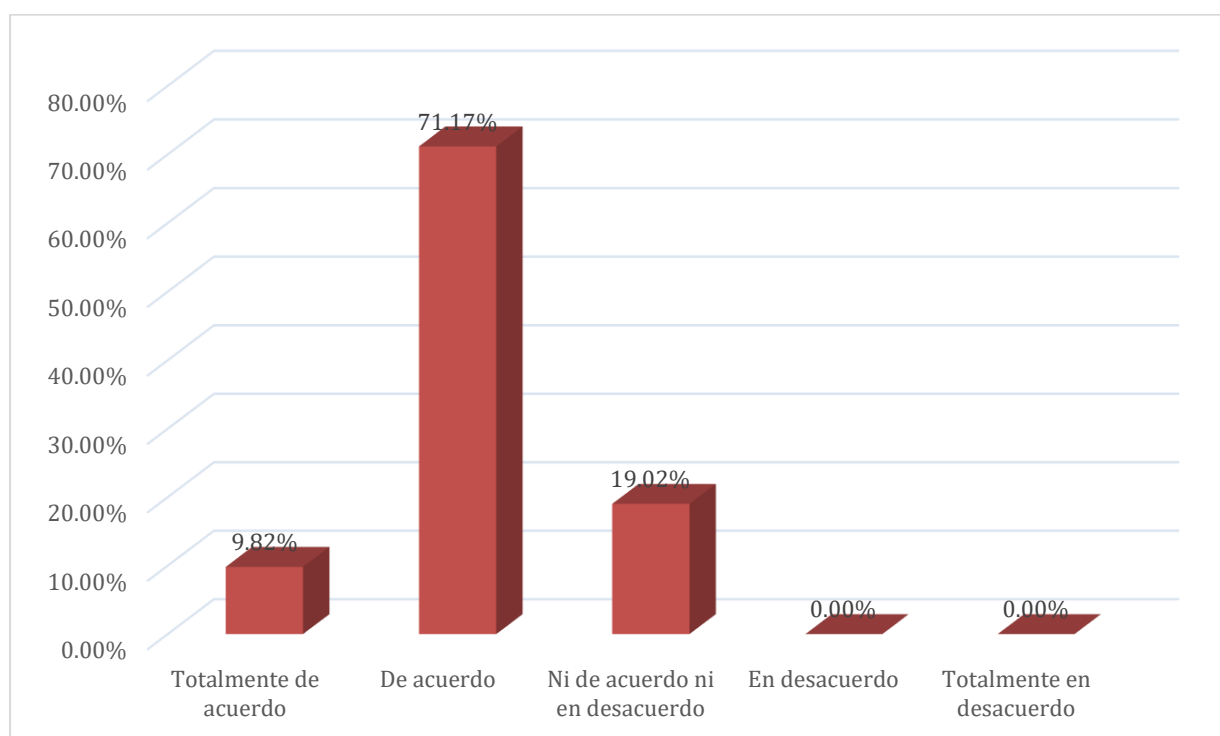
Totalmente de acuerdo	2	1.23%
De acuerdo	65	39.88%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	95	58.28%
En desacuerdo	1	0.61%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 12*Lo conocen los trabajadores*

Interpretación: El 58% de los encuestados integrantes del SST del Poder Judicial de Lima y al interior del país, no estuvo acorde ni en desacuerdo, de que sean muy conocidos por los demás trabajadores; mientras que por otra parte, el 39% señaló estar de acuerdo respectivamente, lo que se refuerza con el 1.23% que manifestó estar totalmente acorde.

Tabla 16*¿Forma parte de los valores institucionales?*

Totalmente de acuerdo	16	9.82%
De acuerdo	116	71.17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	19.02%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 13*Forma parte de los valores institucionales*

Interpretación: El 71.17% de los trabajadores encuestados del Comité y Subcomités del PJ en Lima y provincias del país, señalaron estar acordes básicamente en que sí llegan integrar o conformar parte de los valores institucionales del Poder Judicial; lo que se refuerza con un 9.82% de que afirmó estar totalmente acorde en sí. El 19.02% señaló no saber ni opinar al respecto.

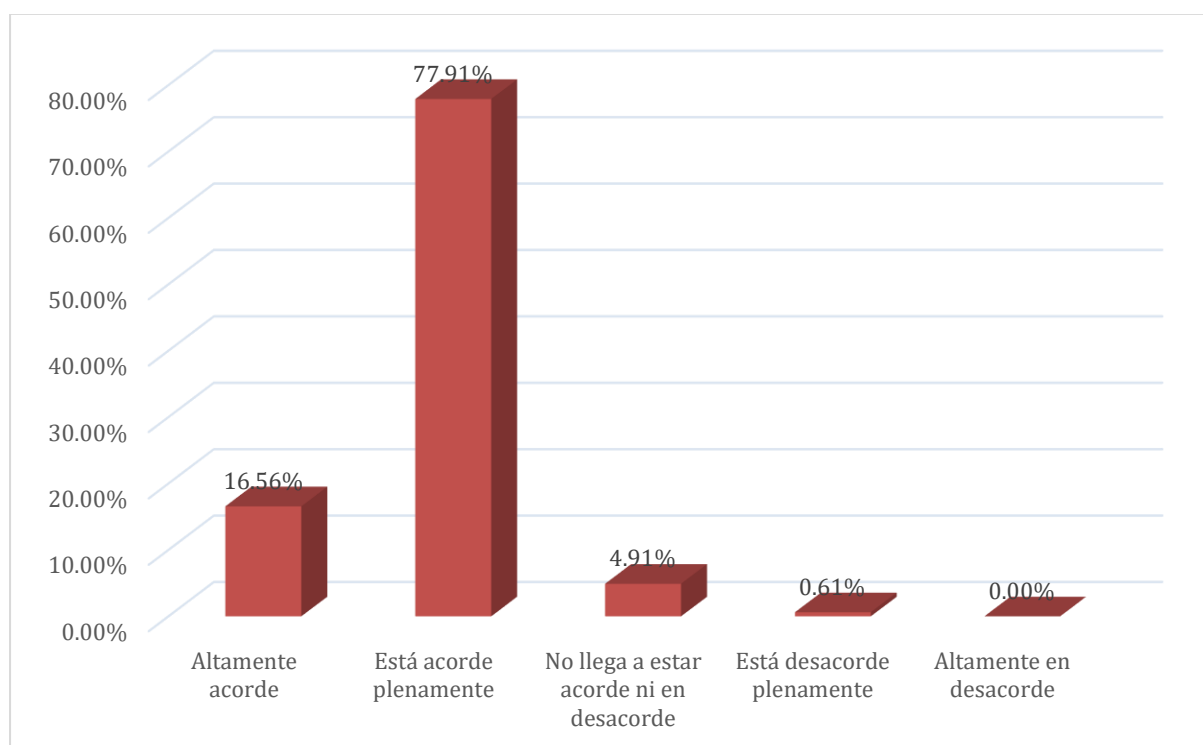
Tabla 17

¿Requiere la institución, la implementación de estrategias de mejora continua?

Altamente acorde	27	16.56%
Está acorde plenamente	127	77.91%
No llega a estar acorde ni en desacorde	8	4.91%
Está desacorde plenamente	1	0.61%
Altamente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 14

Requiere la institución, la implementación de estrategias de mejora continua



Interpretación: El 77.91% de los miembros integrantes del SST-PJ de Lima y del interior nacional, que afirmaron estar básicamente acordes con que la entidad judicial debe necesariamente aplicar acciones estratégicas de mejoramiento continuo, lo que se refuerza con un 16.56% que señaló estar altamente acorde en sí.

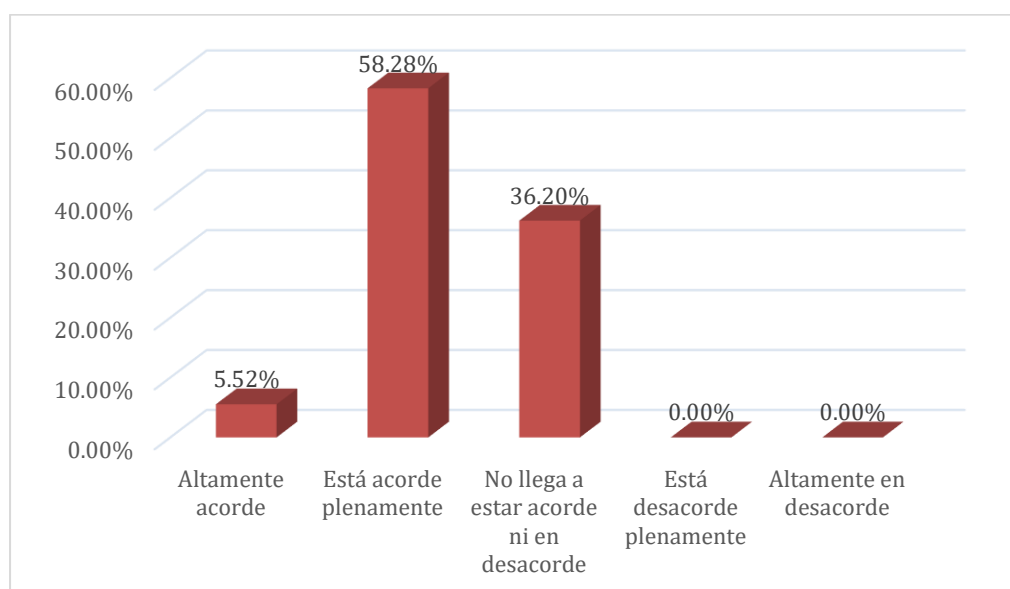
Tabla 18

¿Los procesos institucionales de mejora continua se aplican como están definidos?

Altamente acorde	9	5.52%
Está acorde plenamente	95	58.28%
No llega a estar acorde ni en desacorde	59	36.20%
Está desacorde plenamente	0	0.00%
Altamente en desacorde	0	0.00%
TOTAL	163	100.00%

Figura 15

Los procesos institucionales de mejora continua se aplican como están definidos



Interpretación: Un 58.28% de los trabajadores integrantes del sector SST de Poder Judicial de Lima y del interior de Perú, señalaron estar acorde plenamente en que su entidad judicial donde vienen laborando sí han estado aplicando básicamente los procesos de índole institucional acorde con los principios del mejoramiento continuo, lo que se complementa con un 5.52% que afirmó estar muy acorde al respecto. Por otro lado, un 36.20% sostuvo estar no acorde ni en desacuerdo respectivamente.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general del estudio ha sido validada muy relativamente con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.256, evidenciando que la implementación de la Ley 29783 se relaciona de manera regular con el funcionamiento adecuado del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú durante 2019. Esto influye relativamente en el Poder Judicial que aplica básicamente la ley y su norma reglamentaria a través de su Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Esto resalta una cierta consideración por parte del Poder Judicial en haber otorgado a la ejecución de medidas de seguridad y salud laboral, asegurando que su personal administrativo y de funciones públicas pueda realizar sus tareas de manera normal y prevenir accidentes laborales; pero no se viene garantizando que el personal disfrute de un entorno laboral adecuado y confortable, lo que a su vez no permite que tenga un alto rendimiento productivo, y de que se manifieste un creciente problema de estrés laboral en la institución.

La validación relativa de la hipótesis principal de investigación respalda lo encontrado por Espíritu (2020), quien estudió la efectividad de las leyes de seguridad y salud en el trabajo en una institución pública específica. Su estudio destaca los principios legales y normativos que rigen estas leyes y busca comprender su implementación práctica mediante encuestas y análisis de la legislación. La investigación indica que el cumplimiento de la normativa es deficiente en la institución analizada, lo que subraya la necesidad de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) para mejorar dicha situación y proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Además, coincide con la propuesta de los autores Tejada y León (2020), quienes enfatizan la urgente necesidad de que todas las Entidades del Estado implementen un sistema de gestión que garantice la seguridad y salud laboral de su personal. Este ha sido priorizado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, que, mediante su Plan

Anual 2024, busca fortalecer la capacidad de formación del personal administrativo y magistrados judiciales sobre las medidas de prevención de riesgos laborales y concientizar a los jefes administrativos, para que el personal cumpla eficientemente con sus funciones en un entorno laboral propicio. De esta manera, tanto los trabajadores judiciales como el personal administrativo, podrán ser reconocidos por su rendimiento y eficiencia, favoreciendo la mejora continua en su desarrollo profesional y laboral.

La urgencia de implementar un sistema de gestión de SST en las Entidades Públicas es clave para garantizar la seguridad y salud de los empleados públicos, y ha sido reconocida como prioridad en el Poder Judicial. La institución está trabajando en el fortalecimiento de capacidades y cumplimiento de formación para su personal, apoyándose en una estructura legal que promueve un ambiente de trabajo intenso y seguro.

Asimismo, se alinea con lo expuesto por Andagua (2023), quien describió los beneficios derivados de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas del Estado Peruano. Según lo estipulado por la Ley 29783 de 2011 y su reglamento, esta implementación ha llevado a una notable reducción de incidentes y accidentes laborales, y establece garantías para el personal de función pública y administrativo.

Respecto a la validación de las hipótesis específicas, en su formulación de hipótesis alterna se tiene como sigue: El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú ha promovido significativamente el bienestar integral del trabajador en 2019, lo que representa su papel fundamental en la mejora de las condiciones laborales y el bienestar de los empleados. La colaboración del Comité y la adecuada implementación de la Ley 29783 son claves para fomentar el bienestar de los trabajadores, así como para una mejora de sus condiciones laborales.

Pero acorde con los resultados obtenidos de la contrastación de hipótesis, se determinó la no validación positiva de la primera hipótesis específica coincide con lo afirmado por Andagua (2023) y Butron (2022), quienes subrayan la necesidad de contar con un sistema efectivo de SST en toda entidad estatal. Esto no solo busca prevenir accidentes, sino garantizar que los empleados públicos laboren en un ambiente óptimo. Además, se promueve un continuo proceso de mejora en la calidad profesional del personal.

De este modo, se enfatiza la importancia de un sistema de SST robusto en las instituciones estatales, asegurando que el clima laboral sea adecuado y que permita un desarrollo profesional constante para que los trabajadores realicen sus funciones de manera efectiva.

La implementación de la mejora continua en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en 2019 se encuentra relacionada estrechamente con su labor en la mejora constante de las condiciones laborales. Esto implica que el Comité no se limita al cumplimiento normativo, sino que también se esfuerza en elevar continuamente el estándar del ambiente laboral. Las iniciativas de capacitación, sensibilización, y campañas periódicas que llevan a cabo fomentan un clima laboral motivador y una mayor productividad.

El enfoque del Comité en la mejora continua a través de diversas estrategias resalta cómo se incentiva la cultura del crecimiento entre los empleados, lo que resulta en un ambiente positivo y un aumento tanto en la motivación como en la eficiencia del personal del Poder Judicial.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe con una implementación relativa de la Ley 29783, que se da en relación significativa con el desarrollo funcional del Comité de SST del PJ, durante el año 2019; teniéndose así que, de manera regular, el Poder Judicial ha venido implementado la Ley N° 29783, mediante el funcionamiento de su Comité de SST y de los subcomités que operan en todas las instancias judiciales a nivel nacional, que mayormente tienen una función más administrativa que operativa funcionalmente. Se ha podido contribuir significativamente a identificar y resaltar los puntos que deben cubrirse y considerarse para efectos de establecer un sistema de gestión en el SST exitoso para el caso del Poder Judicial, adaptable a todas las entidades públicas, ya sea propio o subcontratado.
- 6.2.** No se ha estado promoviendo de manera significativa el bienestar integral requerido en los trabajadores administrativos y servidores judiciales, por parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los subcomités SST del Poder Judicial del Perú, durante 2019; ello en función de que el comité ha estado más enfatizando en la prevención de enfermedades y de accidentes laborales; y no de promover ni asegurar que los trabajadores se desempeñen laboralmente en un ambiente adecuado de trabajo, con un clima laboral positivo y que tengan buen trato y reconocimiento por parte de sus jefes administrativos.

6.3. Existe una relación significativa en cuanto a la implementación de las exigencias de mejora continua por parte del Comité SST, y de los subcomités que funcionan a nivel nacional del Poder Judicial del Perú, año 2019; lo que da a entender que dicha entidad pública mediante gestión de seguridad laboral de su comité central viene aplicando las políticas, acciones y estrategias necesarias respecto al mejoramiento continuo de la capacidad y de rendimiento de desarrollo laboral del personal administrativo y funcionario judicial; teniéndose muy en cuenta lo dispuesto por la Ley N° 29783 del 2011.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Es esencial de que el sector del Poder Judicial Peruano, considere las experiencias positivas del sector empresarial privado, que ha venido destacando en la implementación de un óptimo sistema de SST, asegurando el debido funcionamiento operativo y dinámico de los comités SST en las empresas privadas que priorizan tanto la prevención de riesgos/accidentes laborales, y de promover a la vez un mayor bienestar laboral para sus trabajadores, y de que se desempeñen en un clima laboral adecuado.
- 7.2. Es muy importante difundir las políticas de seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores de cada empresa, con el objetivo de crear una cultura de prevención de riesgos y seguridad.
- 7.3. El cumplimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo y su normativa es fundamental a efectos de asegurar el bienestar integral del personal de trabajo y evitar accidentes laborales.
- 7.4. Se puede promover significativamente el bienestar integral del trabajador mediante el Comité de SST y de la alta efectividad que deba tener la aplicabilidad de la Ley 29783. La implementación de las acciones de mejoramiento continuo se vincula estrechamente con el debido funcionamiento del Comité de SST, dado que son quienes fomentan e implementan, mediante la capacitación, concientización, realizando campañas periódicas y concursos del método de KAIZEN, a todos los trabajadores judiciales y administrativos del Poder Judicial, con ello se logra motivar y mejorar el clima laboral y su productividad.
- 7.5. Realizar una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo para conocer cuáles son los riesgos y adoptar las acciones necesarias para controlarlos con eficacia.

- 7.6. Crear un plan anual de seguridad y salud en el trabajo que contemple todas las medidas para que el empleador desarrolle y ejecute el Sistema de Gestión y de Seguridad Laboral.
- 7.7. Identificar los riesgos y situaciones de riesgo y contar con un servicio técnico integral que minimice las probabilidades de trabajar en circunstancias peligrosas.
- 7.8. Proporcionar orientación laboral y capacitación para el trabajo para que los trabajadores alcancen los conocimientos adecuados a la hora de desempeñar su trabajo de una manera competente y segura.
- 7.9. Involucrar y hacer partícipe a los empleados en los planos de seguridad laboral, concienciar, formar, implicar e informar.
- 7.10. Es importante que tanto los trabajadores como los trabajadores se comprometan a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, ya que esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también es rentable para las empresas.
- 7.11. Se debe implementar el sistema de seguridad y salud laboral como prioridad en todas las Entidades del Estado, que puedan identificar áreas de riesgo e implementar medidas de seguridad.

VIII. REFERENCIAS

- Andagua, D. (2023). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la Ley 29783 para prevenir incidentes entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Académico de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <https://hdl.handle.net/20.500.14593/5881>
- Arnica, H. (2023). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley 29783 para disminuir los riesgos en la IE El Gran Poder de Jesús Arequipa 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13733>
- Butron, J. (2022). *Propuesta del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 en las obras de saneamiento del Cusco, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12314>
- Cuba, R. y Mercado, C. (2022). *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en las labores de mantenimiento, planchado y pintura en la empresa Fátima Car Service Srl - Cusco – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11814>
- Echevarría, J. y Solier, L. (2023). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N.º 29783 en una empresa dedicada a la elaboración de proyectos de electrificación* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13197>

- Espíritu M. (2020). *Eficacia de la ley N° 29783 y su modificatoria ley N° 30222 de seguridad y salud en el trabajo, en el sector público - UGEL 12 Canta - Lima - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2195>
- Fierro, M. (2022). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el edificio central del Gadc-Guaranda* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10055>
- Fontecha, A., Sánchez, L. y Benítez, M. (2020). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa EDGAR VILLALOBOS S.A.S* [Tesis de pregrado, Universidad ECCI]. Repositorio Digital ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1214?show=full>
- Guagcha, D. (2023). *Los principios de eficiencia, eficacia, desconcentración y coordinación administrativa como garantía del derecho a la salud del trabajador en el Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10901>
- Muñiz, V. (2022). *Aplicación de análisis de trabajo seguro “ATS” en área de bodega de alumbrado público de la empresa eléctrica “CNEL” del Cantón Milagro* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6011>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. Gobierno de la República de México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro->

[Seguridad y salud en el trabajo en Me xico-
Avances retos y desafios Digital .pdf](#)

Tejada, A. y León, A. (2020). *Actualización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Empresas Públicas y Privadas de la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad ECCI]. Repositorio Digital ECCI <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/915>

Yauyo, R. (2022). *La gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la división de limpieza pública en la Municipalidad de Lima Cercado, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Red de Repositorios Latinoamericanos. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6601472?show=full>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la implementación de la Ley 29783 influye en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿De qué manera la Ley N° 29783 promueve el bienestar integral de los trabajadores del Poder Judicial del Perú, año 2019?</p> <p>PE2. ¿Cómo se ha implementado la mejora continua en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la influencia de la implementación de la Ley 29783 en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1. Analizar el impacto de la Ley N° 29783 en la promoción del bienestar integral de los trabajadores del Poder Judicial del Perú, año 2019.</p> <p>O.E.2. Evaluar la relación entre la implementación de la mejora continua y el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La implementación de la Ley 29783 tiene un impacto significativo en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú en el año 2019, mejorando el cumplimiento normativo y las condiciones laborales.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1. La promoción del bienestar integral del trabajador según la Ley N° 29783 influye significativamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú, año 2019.</p> <p>H.E.2. La implementación de estrategias de mejora continua en cumplimiento de la Ley N° 29783 impacta positivamente en el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Perú., año 2019.</p>	<p>Variable Dependiente: La implementación de la Ley 29783.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en profundidad de los requisitos de la Ley 29783, y su Reglamento. - Promoción de bienestar integral del trabajador. - Aplicación de la mejora continua. <p>Variable Independiente: Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo del Poder Judicial</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las disposiciones de la Ley 29783, y su Reglamento - Funciones del comité SST - PJ. - Funciones de los subcomités SST – PJ a nivel nacional 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional y No experimental.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: total de 282 personas que representan a todos los trabajadores del Poder Judicial a nivel nacional, que son aproximadamente 30,000 personas en total.</p> <p>Muestra: 163 elementos.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de Encuesta de 15 preguntas.</p>

**Anexo B: Instrumento de recolección de datos
FORMATO DE ENCUESTA**

“IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO										
ENCUESTA DE ACUERDO A LA ESCALA DE LIKERT										
Instrucciones:										
A continuación, encontrarás una lista de preguntas, la cual deberás marcar de acuerdo al valor correspondiente, detallada a continuación:										
1.	Totalmente en desacuerdo (valor 1)									
2.	En desacuerdo (valor 2)									
3.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (valor 3)									
4.	De acuerdo (valor 4)									
5.	Totalmente de acuerdo (valor 5)									
DIMENSIÓN: PROMOVER EL BIENESTAR INTEGRAL DEL TRABAJADOR										
Motivación						VALOR 1	VALOR 2	VALOR 3	VALOR 4	VALOR 5
¿Recibe un buen trato por parte de sus jefes?										
¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?										
¿Siente un buen clima laboral en su puesto de trabajo?										
¿Su trabajo afecta su ambiente personal o familiar?										
¿Considera usted que su trabajo afecta su salud?										
Capacitación						VALOR 1	VALOR 2	VALOR 3	VALOR 4	VALOR 5
¿Recibe capacitaciones para desempeñar mejor su trabajo?										
¿Siente que tiene oportunidad de crecer profesionalmente?										
¿Cuenta con las herramientas necesarias para trabajar adecuadamente?										
¿Usted toma iniciativas para optimizar los resultados laborales?										
¿Cree usted que debería haber mayores capacitaciones en la Institución?										
DIMENSIÓN: APLICACIÓN DE LA MEJORA CONTINUA EN LA INSTITUCIÓN						VALOR 1	VALOR 2	VALOR 3	VALOR 4	VALOR 5
¿Manejas el concepto de mejora continua?										
¿Lo conocen los trabajadores?										
¿Forma parte de los valores institucionales?										
¿Requiere la institución implementación de estrategias de mejora continua?										
¿Los procesos institucionales de mejora continua se aplican a como están definidos?										

Anexo C: Validación de instrumento

Validación de instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(Juicio de Expertos)

I DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VIGIL FARIAS JOSE
 1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNFV
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019"
 1.5 GRADO Y ESPECIALIDAD A OBTENER: MAESTRO
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA LIKERT
 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD:
- | | | |
|--|-------------|----|
| a) De 01 a 09 (No válido, reformular). | Deficiente: | D |
| b) De 10 a 12 (No válido, reformular). | Regular: | R |
| c) De 13 a 15 (Válido, mejorar). | Bueno: | B |
| d) De 16 a 18 (Válido, precisar). | Muy bueno: | MB |
| e) De 19 a 20 (Válido, aplicar). | Excelente: | E |

II ASPECTOS A EVALUAR

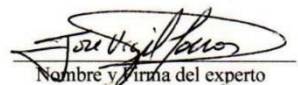
Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos y cuantitativos	D 01 a 09	R 10 a 12	B 13 a 15	MB 16 a 18	E 19 a 20
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico, científico y del tema de estudio.				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Subtotal						18.7
Promedio						19

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es aplicable en la investigación.

Lugar y fecha: Lima, 20 de abril 2023.



Nombre y firma del experto

JOSE VIGIL FARIAS.

Validación de instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(Juicio de Expertos)

I DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ANGULO ARANA PEDRO MIGUEL
1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO
1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: PODER JUDICIAL
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019"
1.5 GRADO Y ESPECIALIDAD A OBTENER: MAESTRO
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta escala Likert
1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD:
- | | | |
|--|-------------|----|
| a) De 01 a 09 (No válido, reformular). | Deficiente: | D |
| b) De 10 a 12 (No válido, reformular). | Regular: | R |
| c) De 13 a 15 (Válido, mejorar). | Bueno: | B |
| d) De 16 a 18 (Válido, precisar). | Muy bueno: | MB |
| e) De 19 a 20 (Válido, aplicar). | Excelente: | E |

II ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos y cuantitativos	D 01 a 09	R 10 a 12	B 13 a 15	MB 16 a 18	E 19 a 20
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico, científico y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Subtotal						19
Promedio						19

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es aplicable en la investigación.

Lugar y fecha: Lima, 15 de febrero de 2023

Nombre y Firma del experto

Validación de instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(Juicio de Expertos)

I DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **CARRASCO GABRIEL MARIA EUGENIA**
- 1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **MINISTERIO PUBLICO**
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **"IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PODER JUDICIAL DEL PERÚ, AÑO 2019"**
- 1.5 GRADO Y ESPECIALIDAD A OBTENER: MAESTRO
- 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **ENCUESTA ESCALA LIKERT**
- 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD:
- | | | |
|--|-------------|----|
| a) De 01 a 09 (No válido, reformular). | Deficiente: | D |
| b) De 10 a 12 (No válido, reformular). | Regular: | R |
| c) De 13 a 15 (Válido, mejorar). | Bueno: | B |
| d) De 16 a 18 (Válido, precisar). | Muy bueno: | MB |
| e) De 19 a 20 (Válido, aplicar). | Excelente: | E |

II ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos y cuantitativos	D 01 a 09	R 10 a 12	B 13 a 15	MB 16 a 18	E 19 a 20
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico, científico y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Subtotal						19
Promedio						19

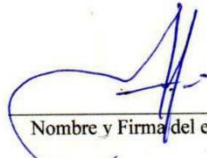
Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

Lugar y fecha: **Lima, 13 de agosto 2022**

Nombre y Firma del experto


**CARRASCO GABRIEL
MARIA EUGENIA**