

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**“IMPORTANCIA Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA NORMA N°  
29783 POR LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO  
AERONAUTICO DEL EJERCITO PERUANO EN EL DESENVOLVIMIENTO  
DE SUS ACTIVIDADES LABORALES, PERIODO 2015 - CALLAO”  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:  
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:  
ESPINOZA ALVARADO JAIME FERNANDO**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**“IMPORTANCIA Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA NORMA N°  
29783 POR LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO  
AERONAUTICO DEL EJERCITO PERUANO EN EL DESENVOLVIMIENTO  
DE SUS ACTIVIDADES LABORALES, PERIODO 2015 - CALLAO”**

## **ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR**

Dr. Florbel Rodrigo Navarro Quispe

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Freddy Miguel Castro Verona

Dr. Juan Julio Rojas Elera

Mg. Cesar Augusto Quiñones Vernazza

**Dedicado a:**

A mis hijos por ser ellos quienes son mi mayor fortaleza e impulso, a mi esposa Lidia por su incondicional apoyo y su inmenso amor, a mi familia, amigos y maestros por alentarme y regalarme sus conocimientos en todo momento y a Dios por la vida que me ha regalado.

**Agradecimiento:**

Mi especial agradecimiento a la  
Dra. Elsa Miranda Rodas  
por su incondicional apoyo

## INDICE

PORTADA	i
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii

## CAPITULO I:

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>N° de Pág.</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 La Empresa	9
1.1.2 Tesis: “La Reubicación del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional	9
1.1.3 Prieto, F (2013) Tratado de Psicología del Trabajo.	11
1.1.4 Administración de recursos humanos	11
1.2 Formulación del Problema	18
1.2.1 Problema General	19
1.2.2 Problema Específico	20
1.3 Objetivos de la investigación	
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15

1.3.1	Justificación	20
1.3.2	Importancia	20
1.4	Justificación e importancia de la investigación	21
1.5	Limitaciones en la Investigación	21
1.5.1	Alcances	21
1.5.2	Limitaciones	22
1.5	Delimitación del área de Investigación	23

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

2.1	Bases Teóricas	24
2.1.1	Salud Ocupacional: Antecedentes, Manual de Salud Ocupacional, Legislación Laboral y Riesgos Laborales.	24
2.1.2	Normativa Nacional	26
2.1.3	Normativa Internacional	27
2.1.4	CEPRIT – ESSALUD	28
2.1.5	Teorías y Tipos de Administración: Principales Enfoques	29
2.1.6	Escuela de los Relaciones Humanas	29
2.1.7	Modelos y Contenidos de reforma	30
2.2	Definición de términos Básicos	31
2.3	Hipótesis	33
2.3.1	Hipótesis General	33
2.3.2	Hipótesis Específica	33
2.4	Identificación de Variables	34

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

3.1	Tipo de Investigación	35
3.2	Diseño de la investigación	36
3.3	Población y Muestra	36
3.3.1	Población	37
3.3.2	Muestra	37
3.4	Técnicas e Instrumentos de Investigación	37
3.4.1	Técnicas de Investigación	37
3.4.2	Instrumentos de Investigación	37
3.4.3	Prueba de Análisis de Validez de Instrumentos	37
3.5	Técnicas Estadísticas de Análisis	40

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1	Resultados de la Investigación	41
4.2	Discusión de los Resultados	83
	CONCLUSIONES	94
	RECOMENDACIONES	97
	REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	100
	ANEXOS	102



## RESUMEN

El objeto del presente es determinar la importancia del conocimiento, de la norma N° 29783 postulado de bienestar e integridad laboral, por los colaboradores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú en el desenvolvimiento de sus labores, periodo 2015 y como estas se aplican en su área de trabajo.

Para ello empleamos el tipo de investigación de tipo cuantitativo porque se persigue la explicación de eventos complicados en su ambiente laboral, estos sucesos fueron los accidentes laborales de los cuales durante la investigación pudimos ser testigos.

El visitar las instalaciones del departamento de aeronáutica del ejército nos permitió observar de cerca algunas situaciones irregulares durante el desarrollo de las actividades laborales, tales como el no emplear sus equipos de protección personal a pesar de tenerlo, no disponer de los números telefónicos de emergencia en caso de producirse una eventualidad, entre otros.

Esta investigación fue realizada en las instalaciones de Aeronáutica del Ejército del Perú, la muestra estaba constituida por el Área de Mantenimiento y Operaciones, la información recogida en esa área se realizó en la primera visita con el empleo de la Ficha de Observación del Investigador, la misma que permitió determinar que a primera vista existían ciertas deficiencias que al parecer no fueron advertidas por la empresa.

En la segunda visita se aplicó la encuesta, la misma que estaba formado por el cuestionario de dos opciones de tal manera que luego de advertir los inconvenientes en el área, se le realizaron las recomendaciones del caso.

Aplicamos la validez del proceso la misma que registra metodologías usadas en el escudriñamiento están afinados en el objetivo del análisis sin alterar los datos del fenómeno que se evalúa.

(Se aprovechó el coeficiente V de Aiken), Ecurra Mayaute. (1998),” El tamaño de la muestra es la que determina la validez del contenido, por lo se pueden recoger valores fáciles de contrastar la medida de la muestra estadísticamente según jueces seleccionados. Este coeficiente puede tener valores entre 0 y 1, y a mayor el valor computado, por lo que tendrá una mayor validez del contenido”.

Resultando del análisis, un nivel significativo de 0.95 en todos los ítems.

Luego de llevar a cabo estas observaciones pudimos concluir que los colaboradores a pesar de contar con información básica impresa al 100% sobre el postulado de bienestar e integridad laboral dadas por la entidad, ellos poco o nada leen quizás por indiferencia o dejadez y por ende no aplican dichas normas, también pudimos advertir que la empresa requiere capacitar a sus trabajadores en estas normas de seguridad e higiene industrial en un 100% y no como hasta ahora se ha venido dando, capacitando tan solo a los jefes o a los trabajadores que forman parte de los equipos de auxilio en caso de desastres o emergencias pues se ha demostrado que ello es insuficiente.

Se ha demostrado que más del 80% de trabajadores no se coloca los equipos de seguridad al momento de realizar su trabajo es probable que esto se deba a un exceso de confianza.

Estos son algunos de los problemas observables en nuestra investigación lo que amerita que la empresa haga una campaña de sensibilización de sus trabajadores además de realizar evaluaciones periódicas sobre todo en el área de mantenimiento y operaciones a fin de revertir este tipo de dificultades.

- ❖ **Palabras clave:** Ley, Seguridad en el Trabajo, Norma, Normativas, Primeros Auxilios.

## ABSTRAC

The main objective of this research work is to determine how important is that workers of the Maintenance and Operations Area of Aeronautics Departments of the Army of Peru know of the Law N ° 29783 Security and Health at work, for the performance of their duties, year 2015, and its enforcement in their workplace.

The type of research is quantitative because it seeks to explain complex events in their workplace. These events were the accidents at work that we were able to witness during the research. Visiting the facilities of the department of aeronautics of the army allowed us to observe closely some irregular situations during the performance of their duties, such as not using their protection equipment's in spite of having them, not having the emergency telephone numbers incase of any eventuality, among others.

This research was carried out in the facilities of Army Aeronautics of Peru. The sample was constituted by the Area of Maintenance and Operations. The data was collected in the first visit using the Researcher's Observation Card that, at first sight, allowed to show the existence of certain deficiencies that apparently were not warned by the company.

The survey was applied in the second visit, it consisted of a two-option questionnaire, then after warning the inconveniences, the recommendations of the case were made. We apply the validity of the process that uses screening methodologies in harmony with the purpose of the analysis without altering the information of the studied phenomenon.

V de Aiken coefficient was used, since as it indicates it Escurra Mayaute (1998), the size of the sample determines the validity of the content, then it is possible to obtain feasible values to statistically compare with the size of sample according selected judges. This coefficient can have values between 0 and 1, a higher value will have more content validity. The result obtained of this process, was a significant validity of the instrument to a level

of significance of 0.95 in all the article After carrying out these observations we conclude that workers in spite of having full printed basic information given by the company, about the safety procedure and hygiene, they read little or nothing, perhaps due to laziness or indifference, so do not to apply the above mentioned procedure. We could also notice that the company needs to qualify 100 percent of workers in these procedure of safety and industrial hygiene and not as it has been happening up to now, qualifying only the chiefs or workers who form part of the rescue team in case of disasters oremergencies since there has been demonstrated that it is insufficient.

It is having been proved that more than 80 percent of workers do not wear the safety equipment when doing their job, probably due to overconfidence. These are some of the problems observed in the research. A campaign of awareness for the workers is required beside periodic evaluations, especially in the area of maintenance and operations in order to overcome these type of difficulties.

**Key words:** law, security at the work, norm, normative, first aid, productivity, resources, humanize.

## INTRODUCCIÓN

La preocupación que motiva el estudio de la presente tesis en una entidad pública como el Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, se debe a que en ella se han reportado una serie de accidentes entre los trabajadores, a pesar que al ingresar a trabajar a cada trabajador junto a su contrato se les hace entrega de las normativas para que se auto instruyan sobre las normas de seguridad, sin embargo los accidentes se han presentado; además que se evidencia desconocimiento de las mismas porque en más de una ocasión no se han tomado las medidas indicadas o no se ha realizado el procedimiento para cada caso.

Todo ello ha creado problemas legales y económicos, pues mientras los afectados acusan a la institución de falta de seguridad para elaborar sus tareas diarias, la institución se ve afectada económicamente al tener que dar una compensación por los daños sufridos, además de pérdida de tiempo en reuniones legales, aun cuando los trabajadores poseen sus manuales y conocen los procedimientos en el trabajo.

César Lengua Apolaya, (2013) refiere. “La responsabilidad del empleador debe ser replanteada para ser acreditada en beneficio de la patronal teniendo en consideración que las actividades riesgosas y/o afecciones laborales son parte de una realidad ineludible” La investigación va detallando capítulo por capítulo como se viene encontrando las dificultades advertidas. En el Capítulo I: Se señalan los antecedentes en los cuales se fundamenta la investigación, se toma como referencia el trabajo sobre la reubicación del colaborador por incidente laboral y dolencia laboral, En este capítulo se plantea el problema general y específico que motiva el desarrollo de la presente tesis, considero que es importante, los trabajadores conozcan la normativa vigente correspondiente a la ley de seguridad e higiene industrial, para evitar accidentes innecesarios que retrasen la actividad laboral; así mismo se plantean los objetivos que buscan establecer la relación entre

saber la ley y su empleo entre los trabajadores del área de mantenimiento y operación.

En el Capítulo II: Se plasma toda la normativa vigente en nuestro país la Ley N° 29783 y las normativas internacionales, dadas estas normativas toda empresa pública como privada están obligadas a cumplir con esta normativa en la que se definen obligaciones y derechos tanto empresarial como de sus colaboradores.

En este capítulo se hace también referencia que este tema de estudio no es nuevo, pues desde la era antes de Cristo el interés de las diversas culturas por la salud de sus súbditos era un tema de vital importancia dado que ellos constituían la fuerza motriz de la civilización y cualquier baja era motivo de retrasos en obras. Las hipótesis planteadas en este capítulo son planteamientos que luego de toda la investigación nos arrojaran como resultado si el conocimiento de la ley de seguridad e higiene industrial es importante, tanto así que puede lograr la optimización de tiempo y recursos por accidentes innecesarios.

En el Capítulo III: La muestra con la que se lleva a cabo el trabajo de una población de 157 trabajadores, la muestra se constituye con 68 personas las mismas que laboran en el área de mantenimiento y operaciones, área donde hemos encontrado como parte de nuestra investigación el mayor número de accidentados.

El Capítulo IV: Interpreta los efectos arrojados por la encuesta de dos opciones aplicada a los trabajadores del área de mantenimiento y operaciones, esta encuesta está basada en el conocimiento de los trabajadores sobre la ley de seguridad e higiene laboral.

Se Concluye con Alonso Olea y Tortuero Plaza, (1995). “Quien señala todo aquel que provoca una condición peligrosa, fuera del contexto de todo sentimiento de culpa o indolencia, se tiene que atribuir con los riesgos en caso de siniestro, así se deban a hechos fortuitos debido al funcionamiento de la empresa”. Lo que buscamos al finalizar de realizar esta tesis es que los

trabajadores logren cambiar sus actitudes, tomen mayor responsabilidad sobre el trabajo a realizar y se disminuya el número de accidentes laborales.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Se entiende por derecho administrativo, a la relación que existe con el concepto de estado

El derecho administrativo, es la parte legal que regula la administración pública. Se trata, del ordenamiento legal respecto a su organización, sus servicios y sus relaciones con los ciudadanos.

La Administración Pública como tal puede plantearse, de un lado como formal, ósea, es aquella entidad, que administra como organismo público al cual se le ha atribuido la fuerza política los componentes y las medidas necesarias para la satisfacción del interés de manera general, el punto de vista material plantea que la Administración Pública, es una actividad administrativa que por ende conlleva los problemas propios de la gestión, así como sus relaciones con otros organismos para de esta manera asegurar la ejecución de su Misión.

Partiendo de estos conceptos, se entiende que la Administración Pública como tal tiene la obligación de cumplir la misión de administrar y hacer cumplir las leyes en materia económica, salud, educación, etc.

Nuestra prospección se focaliza en la Importancia de la Aplicación de la Norma N° 29783, que se refiere al postulado de bienestar e integridad laboral, emitido 26 de Julio del 2011, aplicada en la administración privada tanto como en la pública, la misma que regula los lineamientos por los cuales el trabajador se encontraría respaldado en el caso de sufrir un accidente de carácter laboral, materia de nuestra investigación.

Al igual que en otros muchos casos los accidentes de tipo laboral se han vuelto frecuentes ya sea por desconocimiento de las medidas de seguridad para o por una suerte de suma autoconfianza en la que no se contemplan los posibles riesgos propios del trabajo a desarrollar.



En nuestro caso la investigación a desarrollar la venimos realizando en el Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, debido a que ellos no son exceptos de ser afectados por accidentes a causa de la falta de prevención y desconocimiento de las normas de seguridad.

En los institutos armados en algunos aspectos, los alcances sobre medidas de seguridad son restringidos por tratarse de zonas militares y eran aprendidas por el personal civil, vía experiencias vividas.

En la actualidad las situaciones de inseguridad en el ámbito laboral no han variado mucho a través de los medios de comunicación podemos enterarnos de los diferentes casos en los que es evidente que existe desconocimiento de las medidas de seguridad o demasiada confianza de parte de las entidades arriesgando la vida de sus trabajadores y la propia.

El estudio de la Seguridad Industrial se basa en los accidentes de trabajo, constituyendo el pilar de sus fundamentos, enfocado desde un punto de vista preventivo, estudiando sus fuentes, actividades comprometidas en el accidente, ¿qué actividades a realizar no contaron con las medidas de seguridad correspondientes? causas ¿por qué ocurren?, esto respondería a que aspectos de las normas de seguridad no fueron tomadas en cuenta, sus agentes, medios de trabajo participantes, si los medios disponibles eran de conocimiento y manejo de cada uno de los integrantes, sus características, como se suscitaron los hechos, para desarrollar la prevención y entendiéndose como prevención al conjunto de medidas que se toman, para impedir en lo posible que acontezcan actos riesgosos e involuntarios, o minimizar los efectos dañinos, si resulta inevitable.

Un accidente del trabajo está considerado como un acto dañino y repentino que sobreviene motivado por la actividad laboral, todo perjuicio, como daños personales, perjuicios materiales, con menoscabo e impacto al medio ambiente; respecto al colaborador, ocasionándole una incapacidad o muerte. También son estimados infortunios, los que paralizan el proceso normal laboral y son efectuados mediante las órdenes del patrono, o durante su dirección, aún fuera del lugar y horas laborables.

Conociendo la Ley N° 29783 postulado de bienestar e integridad laboral a la cual refiere la presente tesis podremos entender mejor como se involucran el derecho y las normas administrativas en la actividad laboral.

En el 2015 el Ministerio de Trabajo publicó el Boletín Mensual de Notificaciones de Accidentes de laborales, la misma que arroja cifras alarmantes de muertes por accidentes laborales, como incapacidad laboral temporal y perenne, lo que nos indica el número de trabajadores afectados en cada uno de los casos señalados es producto del desconocimiento de las normas de seguridad, la elevada confianza tanto de trabajadores como empresarios sobre el uso obligatorio de los EPP, basta señalar en el mes de Enero del 2015 las estadísticas arrojadas por el Ministerio de Trabajo, registraron que el número de accidentes mortales en Lima Metropolitana equivale a 60%, mientras que en Callao se registró un 20%, y en Noviembre se observó que la cifra en Lima Metropolitana era de 35,71% y en el Callao de 21,43%.

Para el caso de Accidentes de trabajo las estadísticas demuestran que para enero del 2015 solo en Lima Metropolitana era de 79,11% y en el Callao de 3,48%, para noviembre en Lima Metropolitana el porcentaje era de 69,20 y en el Callao 15,40%. Bajo estas cifras podemos determinar que en Lima Metropolitana de enero a noviembre el porcentaje de accidentes mortales y accidentes de trabajo han disminuido, pero en el Callao la cifra en el mismo periodo aumento.

Se puede presumir que en Lima Metropolitana las estrategias empleadas para crear consciencia y a su vez disminuir los porcentajes de accidentes mortales y de trabajo han sido mejores que en el Callao que el porcentaje va en aumento.

En relación a las actividades económicas en las que se producen accidentes de trabajo, las estadísticas arrojan que la industria manufacturera alcanza el primer lugar, seguido de las actividades de construcción tanto en enero y noviembre.

En relación a las categorías ocupacionales, las estadísticas arrojan que los operarios, seguidos de los obreros, son las actividades ocupacionales en las que mayor porcentaje de accidentes y muertes se presentan.

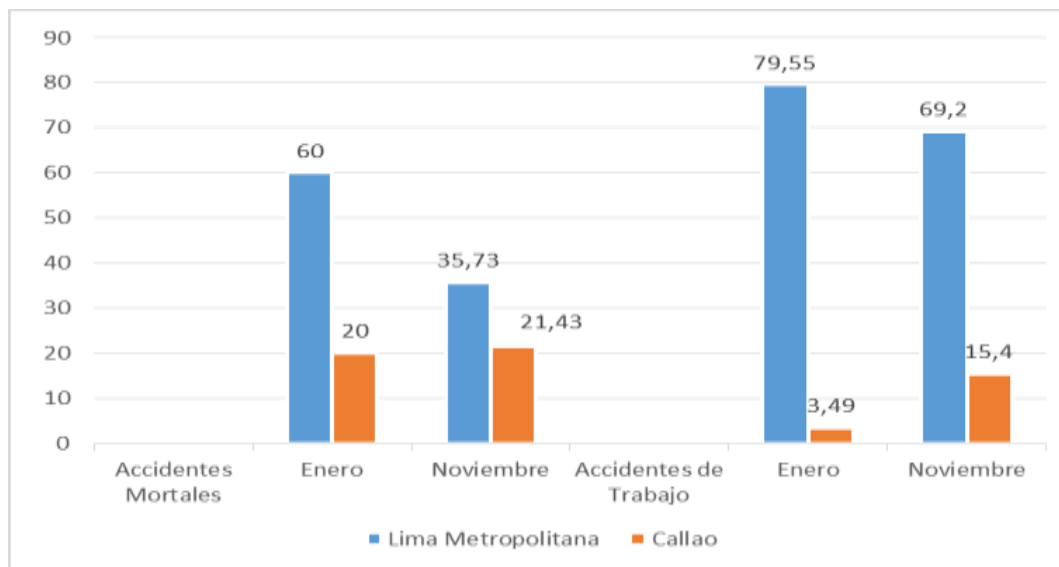
En relación a los accidentes de trabajo según el sexo se determinó que son los hombres quienes presentan un mayor porcentaje de accidentes.

Por ello consideramos que nuestra tesis tiene su mayor sustento en las estadísticas reportadas al Ministerio de Trabajo en el Boletín de Notificaciones sobre incidentes laborales, actos Peligrosos y Enfermedades Profesionales, de los cuales hemos tomado como referencia para nuestra investigación los reportes de los meses de enero y noviembre del 2015 que nos demuestran que existe falta de información y a la vez negligencia de parte del trabajador como del empresario hechos que nos deberían llevar a pensar que se requieren capacitaciones permanentes y sanciones cada vez más drásticas tanto para empleados como empleadores, a fin de evitar cifras que van en ascenso en donde lo único que podemos deducir de ellas es que no tenemos conciencia de la gravedad de no emplear los equipos de seguridad personal, no estar informado sobre las normas de seguridad y como empresarios no realizar las evaluaciones y supervisiones constantes en las diferentes áreas del desarrollo empresarial.

**Cuadros Estadísticos 2015**  
**Ministerio de Trabajo: Accidentes Laborales**  
**enero y noviembre**

Clases de Accidentes	Localización					
	Lima Metropolitana	Callao	Lima	Arequipa	Otros	Total
	Porcentaje					
<b>Accidentes Mortales</b>						
Enero	60	20	-	6,67	13,33	100
Noviembre	35,73	21,43	-	7,14	35,70	100
<b>Accidentes de Trabajo</b>				-		
Enero	79,55	3,49	0,76	11,13	5,07	100
Noviembre	69,20	15,40	-	6,05	9,35	100
<b>Incidentes peligrosos</b>						
Enero	26,09	-	-	15,21	58,70	100
Noviembre	54,44	7,59	-	7,59	30,38	100

Enfermedades Ocupacionales						
Enero	-	-	-	-	2 (Cusco)	2
Noviembre	33,33	-	-	-	66,67 (Ancash)	100



Fuente: Ministerio de Trabajo enero y noviembre 2015.

**Cuadro Estadístico 2015**  
**Ministerio de Trabajo: Accidentes Laborales según la Actividad Económica**  
**enero y noviembre**

Clases de Actividad Económica	Enero	Noviembre
	Porcentaje	
Industria Manufacturera	27,58	24,63
Construcción	16,19	12,15
Diligencia fiduciaria, Empresariales y Arrendamiento	13,69	19,75
aprovechamiento Minero y Calderas	9,19	6,89
Comercio al por mayor y menor. Reparación vehicular.	8,99	9,85
Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	7,40	10,23
Otras Actividades, Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	5,50	6,68
Servicios Sociales y Salud	5,73	5,27
Otros	5,73	4,55
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo Enero y noviembre 2015.

**Cuadro Estadístico 2015**  
**Ministerio de Trabajo: Clases de Accidentes Laborales según la**  
**Actividad Económica**  
**enero y noviembre**

Meses	Clases de Accidentes Laborales según la Actividad Económica				
	Accidentes de Trabajo	Accidentes Mortales	Enfermedades Ocupacionales	Incidentes Peligrosos	Total
	Porcentaje				
Enero	95,80	1,00	0,14	3,06	100
Noviembre	95,99	0,58	0,13	3,30	100

Fuente: Ministerio de Trabajo Enero y noviembre 2015

**Cuadro Estadístico 2015**  
**Ministerio de Trabajo: Accidentes Laborales según la Categoría**  
**Ocupacional**  
**enero y noviembre**

Categoría Ocupacional	Clases de Accidentes							
	Accidentes Mortales		Accidentes de Trabajo		Enfermedades Ocupacionales		Total	
	Enero	Noviembre	Enero	Noviembre	Enero	Noviembre	Enero	Noviembre
	%	%	%	%	%	%	%	%
Agricultor	-	-	-	-	-	-	-	-
Capataz	-	-	-	5	-	-	-	5

Empleado	8	5	136	357	-	-	144	362
Funcionario	1	-	1	3	-	-	2	3
Obrero	3	3	157	202	-	2	160	207
Oficial	-	2	31	36	-	-	31	38
Operario	2	3	369	677	2	-	373	680
Peón	-	1	26	34	-	-	558	349
Otros	1	-	557	348	-	1	558	349
No determinado	-	-	161	637	-	-	161	637
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1438</b>	<b>2299</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1455</b>	<b>2316</b>

**Fuente: Ministerio de Trabajo enero y noviembre 2015.**

Cuadro Estadístico 2015  
Ministerio de Trabajo: Accidentes Laborales por Sexo según  
Consecuencias del Accidente  
enero y noviembre

Consecuencias del Accidente	Sexo				Total Absoluto	
	Masculino		Femenino		Enero	Noviembre
	Enero	Noviembre	Enero	Noviembre		
<b>A. Accidente Leve</b>	448	848	83	146	531	994
<b>B. Accidente Incapacitante</b>	806	1137	101	186	907	1323
Parcial Permanente	9	13	2	5	11	18
Total Temporal	789	1122	99	162	888	1284
Total Permanente	3	-	-	1	3	1
No determinado	5	2	-	1	5	3
<b>C. Accidente Mortal</b>	13	13	2	1	15	14
<b>Total</b>	<b>2073</b>	<b>3135</b>	<b>287</b>	<b>502</b>	<b>2360</b>	<b>3637</b>

Nuestra investigación en el Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, responde a la inquietud de determinar si en esta entidad se viene aplicando de manera correcta la Norma N° 29783 Seguridad y Salud laboral o responde solo a un formulismo su aplicación y no existe conciencia de la importancia y repercusión en la vida laboral.

### 1.1 Antecedentes

A fines del año 1972, un grupo de oficiales, técnicos y sub oficiales se capacitaron en los cursos de Pilotaje, Ingeniería Aeronáutica, Electrónica y Mantenimiento en la Escuela Aeronaval. El 27 de marzo de 1973 con normativa legal se crea, El Grupo de Aviación Ligera como unidad del ejército Decreto Supremo N° DS 009 – 73/GU, mediante el cual decreta la Fuerza de la Aviación Militar, participando en los diferentes conflictos que ha enfrentado nuestra patria como:

En el conflicto contra el Ecuador, la aviación del EP Participo en los combates en la Cordillera del Cóndor sector Falso Paquisha, desalojando a las tropas ecuatorianas infiltradas en nuestro territorio.

Nuevamente en la Cordillera del Cóndor en 1995, (sector Cenepa). La Aviación del Ejército, participo combatiendo en lugares inaccesibles a los cuales sólo se podía llegar por aire.

En la actualidad ocupa un área en las instalaciones del AEROPUERTO “JORGE CHAVEZ”.

El concepto de Salud Ocupacional data desde antes de Cristo, la preocupación por el desarrollo del trabajo y los trabajadores era un interés de los soberanos, puesto que las bajas entre los esclavos causadas por las múltiples enfermedades dadas por las condiciones insalubres traía como consecuencia el retraso en las obras y por ende los interminables castigos los mismos que fueron empleados como estrategia que buscaba que los esclavos trabajaran con mayor prontitud bajo el sistema del temor y horror.

1.1.1 La Empresa: Se define como una entidad que logra sus metas, consiguiendo del medio ambiente los atributos necesarios para desarrollar un bien o servicio que luego se comercializara en el mercado para satisfacer una necesidad o deseo de los consumidores. La empresa se considera con deberes y competencias establecidos por ley. Admitiendo la responsabilidad total de la fatalidad, siendo una de los factores elementales, pues su gestión es la responsable del buen o mal desempeño de la entidad, puede haber aciertos, caídas, progreso o anquilosamiento del negocio, el cual debe enfrentar estos problemas, incluyendo el infortunio de perder todos sus bienes.

Por lo tanto, si entendemos el concepto de empresa como una organización entendemos también que las organizaciones se encuentran constituidas por el recurso humano del mismo que son responsables no solo de dotarlos de los medios suficientes para ejercer su trabajo sino también de facilitar los medios de protección para que su labor sea la más segura en todo aspecto.

1.1.2 Tesis: “La Reubicación del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, su impacto sobre las Facultades Empresariales de extinción del Contrato de Trabajo y a sobre la Exigibilidad del Derecho” Lengua, C. (2013) PUCP, (p. 15) indica:

“Delimitar los alcances de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales entendiéndolo, que, según la norma peruana, exige la reubicación del trabajador, no es algo sencillo. Esto, debido a los enfoques y conceptos que se han configurado —tanto en lo legislativo como en lo doctrinal y jurisprudencial— acerca de lo que constituye y qué no es el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Pasando por tres estadios distintos, los cuales han ido traslapándose progresivamente conforme iban surgiendo: inicialmente, la preocupación por dichos eventos partió desde una perspectiva resarcitoria, es decir, a partir de la búsqueda de la imputabilidad



del empleador con el propósito de enfrentar el infortunio mediante el otorgamiento de una indemnización por daños y perjuicios. Posteriormente y sin perjuicio de los enfoques indemnizatorios, la Seguridad Social ha buscado por su parte conceptualizar y encasillar los accidentes y enfermedades del trabajo a cierta tipología legal, a fin de identificarlos como estados típicos de necesidad para otorgarles cobertura prestacional especial. Finalmente, los infortunios son abordados desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, asociándose a los dinámicos y multiformes deberes de prevención del empleador. Como bien se ha afirmado, “[...] la tensión entre reparación y prevención [...] ha latido siempre en los riesgos laborales con un patente predominio en los tiempos iniciales de la primera, contrastando ello con las recientes tendencias a un avance normativo sin precedentes en la materia preventiva frente al anquilosamiento del concepto [...] a efectos reparadores” (Igartua 2005: 377-378). El derecho de reubicación surge esencialmente con motivo de los enfoques preventivos (confluyendo en el camino con medidas de promoción de las personas con discapacidad, conforme se advierte en el capítulo siguiente), habiendo permanecido casi inadvertido durante las dos primeras etapas. En este devenir histórico, las iniciales posiciones y pareceres que asumían resignadamente a los riesgos laborales como algo connatural y consustancial al trabajo, han mutado hacia modernas posturas que apuestan activamente por la implantación, ejecución y fiscalización de obligaciones concretas de evitación de los infortunios laborales. De ahí que hoy en día los riesgos profesionales no sólo deban ser enfrentados desde el punto de vista resarcitorio o mediante mecanismos de aseguramiento social, sino también —y con mucho énfasis— mediante sistemas preventivos de gestión de los riesgos laborales. Evaluar estos aspectos lo consideramos de suma importancia a fin de profundizar en nuestro estudio de la reubicación laboral, pues ésta es una medida que se concreta según las normas peruanas en un determinado contexto, que es el del infortunio laboral. Por tanto, entender cuál es la noción de accidente de trabajo y de enfermedad profesional en la que se erige el derecho de

reubicación es una tarea preliminar y necesaria. Como podremos advertir, es el referente aportado por las normas preventivas las que constituyen el punto de partida para el derecho de reubicación, con total prescindencia de que se trate o no de un evento indemnizable por el empleador (a través de una demanda de daños o perjuicios) e, incluso, con prescindencia si el hecho es reconocido y/o atendido por la Seguridad Social como un supuesto cubierto por las prestaciones que ésta otorga”.

1.1.3 Prieto, F (2013) Tratado de Psicología del Trabajo, Vol.1. La Actividad laboral en su contexto. P. 15 – 31. Madrid Síntesis, considera:

“El análisis del empleo tiene algunos métodos diferentes, pero implica principalmente la recogida sistemática de información acerca de un trabajo. El análisis de trabajo orientado a la tarea, implica un examen de los deberes, tareas, y/o competencias requeridas por un trabajo, mientras que un análisis de trabajo orientado al trabajador, implica un examen de los conocimientos, destrezas, habilidades y otras características (KSAOs) necesario para realizar con éxito el trabajo. La información de análisis del trabajo se utiliza para muchos propósitos, incluyendo la creación de procedimientos de trabajo relevante de selección, (evaluaciones de desempeño) y los criterios, o los programas de capacitación. Cuestionario de análisis de posición es un análisis particular que se utilizan para determinar las características de un individuo en el trabajo y los relaciona con características humanas”.

1.1.4 Bohlander, G., Sherman, A. y Snell, S. (2011). Administración de recursos humanos. P. 5 – 6 Cengage Learning Editores. lo siguiente:

Selección y Capacitación. -

“Al llevar a cabo la selección de personal, se resuelve la contratación de los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Es importante distinguir inicialmente entre el talento profesional, definido como el conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir

un resultado; el talento está vinculado al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo. Y por otro lado hay que distinguir la cualificación profesional, definida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Por tanto, una persona cualificada es una persona preparada, capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.

La capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad. Este es el proceso de adquirir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales.

Una buena inducción puede traer beneficios a las organizaciones como mejorar su imagen y la relación con los empleados, además de que aumenta la productividad y calidad del producto. Para los empleados, también hay beneficios como el aumento en la satisfacción del empleo y el desarrollo de sentido de progreso.

Pero más allá de las capacidades intelectuales y la fuerza motriz que los empleados de la empresa puedan ejercer en su labor diaria, existen otros factores que los empleadores deben tener en cuenta para que el trabajo a realizar sea el óptimo (eficaz y eficiente), es el aspecto de la salud ocupacional y la seguridad que el mismo trabajo pueda otorgarle a los empleados.

Un óptimo ambiente laboral debe ofrecerles a los trabajadores un lugar donde su salud no se vea mermada, entiéndase por salud (física y mental), cada individuo es un mundo y corresponde a las empresas generar ambientes físicos donde se tomen todas las medidas de seguridad que se requieran para ejecutar los trabajos asignados. Entre algunos de los factores a tomar en cuenta tenemos los factores psicosociales son aquellas condiciones organizacionales del trabajo que puede influir en sentirse saludable o no. Cuando los factores psicosociales de las empresas y

organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o tensión y estrés laboral. Las respuestas del organismo frente a la percepción y experiencia subjetiva de estrés, puede reaccionar en enfermedades y problemas de salud. La OIT/OMS define los factores psicosociales, como “las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo, por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo.” (OIT 1986) La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con D.S. N° 001-2012-TR de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como disposiciones generales (Título I LSST), promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Sirve como Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, para implantar una política de crear condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, en la que todos los sectores económicos y de servicios (empleadores) y los actores sociales (trabajadores), responsables de crear esas condiciones, puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este marco, en el Art. 33 encontramos como parte de los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, estos últimos definidos en el RM. 375-TR-2008 como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionados con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan al bienestar

o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como el desarrollo del trabajo.”

Corte Suprema de Justicia SDC y Social Permanente de la República.

Sentencia

Caso Laboral N° 2293 (2012)

Este caso es entre la madre de Gilberto Manuel Guzmán Cáceres y la Universidad Andina del Cusco.

El presente caso es extraído de un proceso legal entre la Universidad Andina del Cusco y el difunto Sr. Guzmán.

El mencionado señor inicia su relación laboral con la demandada Universidad Andina del Cusco, el 24 de Marzo del 2009, como asistente de supervisión de la obra de la construcción del pabellón de derecho mediante contrato de trabajo la relación laboral está sujeto al Decreto Legislativo N° 728 con una jornada laboral de 8 horas y un salario de S/ 2,560.00 nuevos soles el mismo que desempeño hasta el 28 de setiembre 2009, día en que se produjo un accidente con consecuencia mortal (cuando el ascensor en el que se encontraba el infortunado sufrió un desperfecto y rompiéndose el cable de este, de tal manera que cae con él dentro ocasionándole la muerte), siendo el Consorcio Constructora Dávalos la encargada de la obra. En el presente litigio se entiende que la muerte del Sr. Guzmán se debió a un desperfecto causado en el ascensor el mismo que respondía a una de las estructuras de la constructora Dávalos, la misma que asume la responsabilidad por la pérdida del trabajador.

Sin embargo, el trabajador tenía contrato directo con la Universidad Andina y no con la constructora, en este caso es la universidad quien debe resarcir a la madre del infortunado una indemnización por la muerte del trabajador.

Dentro del caso se señala que la mencionada universidad no cumplió con notificar al MINTRA el incidente de trabajo dentro de las 24 horas como lo estipula la ley, sin embargo, la mencionada universidad respondió que la constructora era la responsable de la reparación económica y

responsabilidad de la obra, por ello la constructora cumplió con lo dispuesto en la sentencia; ósea la reparación civil.

El litigio entre la madre del infortunado y la mencionada universidad se debía a que el infortunado tenía un contrato directo con la universidad y como esta no le presto las garantías del caso para el desarrollo de su trabajo.

Dentro de los argumentos legales que obran en el presente caso y que justificarían la importancia para el estudio de nuestra tesis desde el ámbito legal tenemos:

- Contra versión del proceso, art. 139, incisos 3 y 9 de la C. P. y art. 7 de la L. O. del P. J. declara fundada una excepción de transacción por un acuerdo en el que no intervino la demandada Universidad Andina del Cusco, lo cual demuestra una total parcialización hacia la demanda desconociendo el legítimo derecho a la indemnización reclamada.
- Indebida Aplicación del art. 1969 del C C,” considerando que la muerte del hijo de la demandante se produjo durante la relación laboral, con ocasión del desempeño laboral, por falta de previsión para evitarla. No existiendo cuestionamiento a la cuantificación del daño personal, moral, emergente, debiéndose reconocer el los daños y perjuicios por la perdida, con arraigo a ley, por la suma de 150,000.00 nuevos soles”.
- Disconformidad debido a dictámenes emitidos por la “Corte Suprema y Cortes Superiores”, carentes de fundamento técnico, jurídico, al no darse el mismo tratamiento en materia laboral y legal al caso de la demandante.

Además, encontramos en el sexto considerando del presente caso el siguiente fundamento:

La Comunidad Andina define el accidente laboral como” cualquier acto dañino producto u ocasionado por las labores producidas en el colaborador, lesiones físicas, invalidez o la muerte”.

Por lo expuesto para demandar en el fuero civil, deberían cumplirse alguno de los siguientes elementos como la imputabilidad, la ilicitud o el factor de atribución.

De ellos el factor atribuible sería del empleado con la culpa inexcusable, sumado al dolo, para que la presente sentencia fuere a favor de la madre del infortunado.

De todo lo anexado en este caso se puede determinar que si bien la constructora era la encargada de la obra y la universidad era la que lleva el contrato de trabajo con el infortunado cada una de las entidades tienen una responsabilidad en este caso por no advertir los riesgos que se exponen los colaboradores los mismos que debían presentar los mínimos de seguridad para salvaguardar su integridad.

He de allí que desde el ámbito legal las responsabilidades en relación a los casos de infortunio como accidentes leves, graves o con desenlaces como la muerte recae en el empleador en el caso de que este no brinde los mínimos para salvaguardar la integridad de sus trabajadores, caso contrario sería que sea el trabajador quien por extrema confianza no use los equipos de seguridad personal en el quehacer de su trabajo exponiéndose innecesariamente al peligro lo que exime de toda responsabilidad al contratista o empleador.

El bienestar e integridad laboral se encuentra comprendido por un conjunto de pautas y métodos que están encaminados a resguardar y desplegar confort y bienestar tanto físico como intelectual de los colaboradores de una entidad, previniendo los infortunios laborales producto del desempeño de sus actividades. El bienestar e integridad laboral es una responsabilidad reconocida por los directivos de las empresas, aunque se debe tener presente que a cada colaborador que integra las empresas corresponde el cuidado de su bienestar e integridad, y que sus acciones pueden en un momento dado afectar a los demás.

Los infortunios laborales no existen solamente en las grandes empresas, industrias y aquellas que emplean maquinaria pesada o de operación laboriosa, sino que también se encuentran presentes en las PIMEs.

Pero más allá de la capacidad intelectual y la fuerza motriz que los empleados de la empresa puedan ejercer en su labor diaria, existen otros factores que los empleadores deben tener en cuenta para que el trabajo a realizar sea el óptimo (eficaz y eficiente), es el aspecto del bienestar ocupacional y la integridad que la misma labor pueda otorgarle a los empleados.

Un óptimo ambiente laboral debe ofrecerles a los trabajadores un lugar donde su salud no se vea mermada, entiéndase por salud (física y mental), cada individuo es un mundo y corresponde a las empresas generar ambientes físicos donde se tomen precauciones de seguridad indispensables para ejecutar los trabajos asignados. Entre algunos de los factores a tomar en cuenta tenemos los factores psicosociales son aquellas condiciones organizacionales del trabajo que puede influir en sentirse saludable o no, de inducir a inadaptación, respuestas exaltadas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o tensión y estrés laboral. Las respuestas del organismo frente a la percepción y experiencia subjetiva de estrés, puede reaccionar en enfermedades y problemas de salud. La OIT/OMS define los componentes de la conducta del individuo en su aspecto social, como “el accionar entre el trabajo, ambiente, y categoría laboral, por un lado, y por otro, la destreza del colaborador, sus requerimientos, formación y consideraciones personales a través de situaciones y vivencias puedan influir en el bienestar, en la producción y en la satisfacción laboral.” (OIT 1986) norma N° 29783, Postulado De Bienestar e Integridad Laboral con D.S. N° 001-2012-TR Prevención de Riesgos Laborales, tiene como disposiciones generales (Título I LSST) ...”originar una ciencia de sospecha de peligros laborales obligados a anticiparse a los hechos los contratistas, el plan de fiscalización y cuidado estatal y la contribución de los colaboradores y sus gremios laborales, quienes a través de la difusión social, deben velar por la promoción, y cumplimiento de la norma sobre la asignatura”. Sirve como Instrumento de bienestar y Salud laboral, para implantar una iniciativa de crear reglas que aseguren el manejo de los riesgos laborales, en la que



(empleadores y los colaboradores), son responsables de evaluar y planificar esas situaciones, efectuando un plan, una evaluación y control de medidas de bienestar e integridad laboral.

## **1.2 Formulación del Problema**

Cien años atrás la mano de obra era barata y la capacidad de una fábrica se calculaba en medios como ductos, maquinaria y efectivo. En el futuro el trabajo no será económico y la producción, indispensable para la marcha adecuada de la organización, serán bienes escasos y caros.

Es necesario analizar el desenvolvimiento humano en forma efectiva y conocer las diversas teorías y prácticas que pueden ayudar a obtener un mejor desempeño laboral, diestro y motivado. Esta es la meta: motivar que los colaboradores se identifiquen y desempeñen como miembros de la gestión, desarrollándose continuamente a nivel individual y empresarial siendo los protagonistas de las transformaciones y mejoras.

Los trabajadores conviven diariamente en el centro laboral. Y manejarse activamente está ligado generalmente al desarrollo en el centro laboral. Desarrollo integral que no sólo consiste en actualizarse, sino también en desarrollar diferentes destrezas, aunque muchas veces el trabajo que desarrollamos a pesar de nuestras capacidades y potencialidades e inclusive experiencia se ve afectada por otras variables externas como el estrés, los accidentes laborales o las enfermedades adquiridas en la misma área de trabajo, algunas de estas situaciones que nos afectan se pueden prevenir si aplicamos normativas para evitarlas.

El problema que ocupa el interés de este estudio se vincula con las dificultades que hallamos entre los trabajadores del Área de Mantenimiento y Operaciones del Departamento de Aeronáutica del Ejército del Perú, quienes, por desconocimiento de los dispositivos jurídicos, correspondientes a la ley de seguridad y bienestar ocupacional, han cometido algunos excesos mermando de esta manera su desempeño laboral. El problema más

álvido de todos es el relacionado a la aplicación de los estatutos de seguridad y bienestar al interior del área, probablemente por desconocimiento de ellas o quizás por dejadez, a ello debemos sumarle que el desempeño de la prestación del servicio se ve atrasada y algunos de los empleados no están capacitados para actuar debidamente en casos de emergencia justamente por el desconocimiento de las normativas legales como las aplicadas al interior de la propia área.

Se han observado casos en los que el personal simplemente no ha aplicado las normas que se tienen en el área, las mismas que fueron entregadas en su debida oportunidad por el área de Recursos Humanos encargada de hacerlo y por ende esto ha traído situaciones de emergencia y las respectivas sanciones para los infractores quienes han manifestado su descontento por percibirlo como una arbitrariedad, tan solo para mencionar un ejemplo tenemos que el área Administrativa proporcionaba un bono económico al personal de mantenimiento dedicado al pintado de los helicópteros para evitar intoxicaciones, es decir los trabajadores con este bono debían tomar un alimento extra (un desayuno extra en el que hubiera una o dos tazas de leche y así evitar intoxicaciones por el olor tan fuerte de la pintura), sin embargo los trabajadores no lo hacían, lo que ocasiono que un trabajador se intoxicara gravemente y que otros presenten enfermedades respiratorias, lo que podría haber causado un problema legal innecesario.

La iniciativa de desarrollar este tema e investigarlo se da en base a situaciones ya vistas líneas arriba de la presente investigación.

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la importancia del conocimiento de la norma N° 29783...” bienestar e integridad laboral” y su aplicación por los colaboradores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército Peruano en el desarrollo de sus actividades laborales, durante el ejercicio 2015?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Es importante que, los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú tengan información sobre la norma N° 29783 seguridad y bienestar laboral?
- b) ¿La jurisprudencia laboral interna basada en la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, pueden afectar el progreso del desempeño laboral de los colaboradores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú?
- c) ¿Si existe mayor conocimiento de la norma N° 29783 seguridad y bienestar laboral, por los colaboradores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, esta repercutirá en la ausencia de accidentes laborales durante el ejercicio 2015?

### **1.3 Objetivo**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar el valor de importancia de conocer la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, y la aplicación de esta por los colaboradores del Área de Mantenimiento y Aeronáutico del Ejército Peruano en el desenvolvimiento de sus actividades laborales, durante el ejercicio 2015.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a) Valorar el grado de entendimiento de la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, por los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú.
- b) Establecer la relación que existe entre el conocimiento de la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral y su participación en el desenvolvimiento de las actividades laborales en el Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú.

c) Determinar el número de accidentes laborales en el Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú en el presente año.

#### **1.4 Justificación e Importancia**

Esta investigación se desarrollará en base a experiencias ya mencionadas en la parte del planteamiento del problema. Como se señala se puede observar las deficiencias encontradas en algunos miembros del personal, esto se debe a la falta de conocimiento en unos, otros por dejadez y querer servirse de la institución.

Esta investigación persigue como único objetivo demostrar cuán importante, es el conocimiento de la norma N° 29783 seguridad y salud laboral, por parte del personal Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú y como está influye sobre el desarrollo de las actividades laborales para evitar innecesarias situaciones de malestar entre los trabajadores.

Considero que es un tema importante ya que persigue concientizar a los empleados del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, sobre la importancia del conocimiento de la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, entendiéndose que la formulación decisiva y la aplicación de la normativa a todo el personal con el consecuente de posibles sanciones no es algo arbitrario, sino la aplicación de la normativa y que aplicar medidas paliativas como dejar pasarlas, conlleva en caer en errores que perjudican a la entidad en la que se labora y con ello también repercute en las relaciones entre los empleados.

#### **1.5 Alcances y Limitaciones del Estudio**

##### **1.5.1 Alcances**

La evaluación se aplica a los colaboradores del área de Mantenimiento y Operaciones del Departamento Aeronáutico del Ejército del Perú, de esa manera podremos determinar con exactitud qué porcentaje de la población

que se desempeña en el área tiene o no conocimiento sobre las normas legales laborales y como estas han venido afectando a la institución.

**Relevancia Social:**

En primer lugar, tenemos el aprendizaje de las normativas mediante la participación directa de los miembros del personal del Área de Mantenimiento Aeronáutico en la planificación de las actividades a realizar. La comunidad aprende.

En segundo lugar, se viene integrando una nueva cultura de información y compromiso entre las autoridades y los miembros del área, así como una actitud de diálogo.

**Relevancia Económica:**

En tercer lugar, a partir de esta propuesta considero que irán surgiendo nuevos proyectos para el gran cambio que se requiere; tanto en complementación de infraestructura como en implementación de equipos, maquinaria e insumos.

**Relevancia Estratégica:**

Para todo el Departamento de Aeronáutica este proyecto no solo les permitirá el ahorro de dinero (gastos innecesarios), sino también un aporte intelectual: la mentalidad empresarial de sus trabajadores y jefes, la mejora en aspectos como la eficiencia, la calidad total, delegación de responsabilidad, medición del desempeño, competencia, monitoreo del progreso secuencial y sobre todo el apoyo el fortalecimiento del desarrollo de cada uno de sus trabajadores y promover el reconocimiento público a la excelencia y buen desempeño.

### **1.5.2 Limitaciones**

En la presente investigación hemos encontrado las siguientes limitaciones:

**a) Dificultad para el acceso de la Información:**

Limitado número de investigaciones sobre el tema en estudio.

**b) Dificultad para la Ejecución del Proyecto:**

Permisos para acceder a las instalaciones del ejército.

Los horarios de los trabajadores dificultan la ejecución del proyecto de tesis.

Dificultad para la aplicación del instrumento.

Temor de los trabajadores y jefes a ser evaluados.

Renuencia al cambio.

c) Tiempo de Ejecución la Investigación:

Tiempo muy limitado para llevar a cabo el proyecto.

d) Financiamiento del Proyecto:

Limitados recursos económicos que permitan viabilizar el trabajo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 BASES TEORICAS**

ANNAN, Kofi. 1997 indica "...al escudriñar el mañana debemos mantener firme la idea que los seres humanos no servimos a las economías. Si no, la evolución y masificación económica, deben estar a nuestro servicio. El bienestar e integridad laboral son factores importantes de este fin".

El trabajo, industrializado se acompaña de peligros ocupacionales. Entre los riesgos dentro del centro de trabajo tenemos el grado de contingencia, los ambientes laborales, los mecanismos, las prácticas empleadas, los elementos químicos, exposición a materiales biológicos, las características disergonómicas laborales.

2.1.1 Salud Ocupacional. - Antecedentes - Manual de Salud Ocupacional, Legislación Laboral y Riesgos Laborales – Perú – DIGESA (2005)

Desde tiempos remotos la historia identifica los transtornos que presentan solo los trabajadores de las canteras, malestares respiratorios de los mineros y los envenenamientos por minerales, también resalta el lazo entre infortunio y dolencia, considerando la respuesta a la pregunta: ¿Cuál es tu ocupación?

En 1911 se dio la primera norma sobre Incidentes Laborales, Ley N° 1378." Quien crea un puesto laboral está creando un peligro". Donde no, se necesita evidenciar la responsabilidad del contratista pues es responsable del infortunio existente en la labor por él establecido. Los contratistas para eludir este compromiso aseguraban a sus colaboradores con seguros privados.

En 1936 se crea el S.S.O, no considera los incidentes ni padecimientos ocupacionales".

En la década de los 40 por D. S se crea el área de Higiene Industrial en el MINSA y Previsión Social. Por Ley 10833 de 1947, posteriormente Instituto de Salud Ocupacional con el descuento, para el Departamento de Higiene Industrial, con el aporte del 1,8 % del salario de los trabajadores mineros”.

En 1,957 el área de Higiene Industrial se convierte en Instituto de Salud Ocupacional (ISO), realizándose entre otros, investigaciones: “Diámetro transverso del corazón en los mineros de altura”, Control de Agentes Contaminantes Minas” , “Silicosis” , “Tuberculosis y Mal de Montaña Crónico”, “Intoxicación por Insecticidas en valles de Cañete, Chíncha, Pisco e Ica”, “Visita de inspección y control de las condiciones de trabajo”, “Investigación sobre la correlación del factor tiempo, concentración y la Silicosis”, “Diagnóstico de Silicosis”, “Límites Fisiológicos de Adaptación a la Altura - Factores Hemáticos y Cardiopulmonares”, “ Metabolismo Basal en el Frío”, “ Aplicación de la Cromatografía de Gases a los Estudios de Ventilación Pulmonar”. Considerado como, núcleo de Adiestramiento Competente Especialista en Latinoamérica”.

Posteriormente en 1,985 El ISO se eleva a la categoría de Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO). 1990 - 1994 cambia, formando parte de la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), en esta década el campo de la salud ocupacional fue minimizado por la corriente ambientalista”.

DIGESA asume la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional en abril de 2001. En Julio de 2001 el INSO, pasa a ser un órgano desconcentrado de la estructura orgánica del MINSA, denominándose Instituto de Salud Ocupacional “Alberto Hurtado Abadía”. Creándose el MINISTERIO DE SALUD - DIGESA el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), como integrante del Instituto Nacional de Salud (INS), órgano descentralizado del MINSA”.

En noviembre de 2002 según el D.S. Nº 014-2002-SA se formaliza el ROF del MINSA, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO) ubicándose en la estructura orgánica de la DIGESA. El 23 de mayo del 2003, se les asigna funciones de salud ocupacional a las Direcciones de Salud y



Direcciones de Redes de Salud, según R.M N° 573-2003-SA/DM, ROF, habiéndose constituido en el 2004 las Unidades de Salud Ocupacional como componente organizacional de las Direcciones Ejecutivas de Salud Ambiental (en las 34 DESAs) de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESAs) y Direcciones de Salud (DISAs), realizando acciones de vigilancia de salud ocupacional en las regiones del país.

### 2.1.2 Normativa Nacional

- Constitución Política del Perú, (1993).

Artículo 22° la cual indica “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

- Norma N° 26842 – “Ley General de Salud”, 1997.

- Normativa N°29783 (2,011)– “Ley de bienestar e integridad laboral”, Sistema de Gestión de bienestar e integridad laboral

#### Capítulo I: Principios

Artículo 18°. - La cual se rige por lo siguiente:

“Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros”.

Garantizar el bienestar e integridad de los obreros en sus labores, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

El Comité de bienestar e integridad laboral tiene la finalidad de promover en el trabajo su bienestar e integridad, orientar y cuidar, garantizando cumplir de lo dispuesto por el reglamento interno de bienestar e integridad laboral y la norma nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

Capítulo VI: Planificación y Aplicación del Sistema de Gestión de la bienestar e integridad laboral.

#### Artículo 77°

“La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y

sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones”

#### Capítulo VII: Planificación, Desarrollo y Aplicación

➤ R.M. N° 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

#### Título I: Disposiciones Generales

La Norma tiene por objetivo permitir el acondicionamiento de los términos laborales a las exigencias físicas y mentales de los colaboradores para brindarles salud, integridad y eficiencia en su desempeño, considerando que las mejoras en las condiciones laborales contribuyen a una mayor eficacia y rendimiento institucional.

#### 2.1.3 Normativa Internacional

- Real Decreto 39/1997 Aprueban el Reglamento de los Servicios de Prevención – INSHT de España.
- Manual para la evaluación y prevención de riesgos disergonómicos y psicosociales, desarrollado por el IBV y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT e IBV, 2003].
- NTP 242 (Notas Técnicas de Prevención) - Ergonomía: Análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas; actualizadas y ampliadas por las guías técnicas del Real Decreto 486 y 488/1997 y UNE en 527 – 1.
- NTP 477 Levantamiento manual de cargas- Ecuación de NIOSH- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ANSI B11 TR – 1 – 1993: Guías de ergonomía para el diseño, instalación y uso de máquinas herramientas.
- ANSI Z – 365: Control de trabajo relacionado con alternativas de trauma acumulativo.

- ISO 6385: Principios ergonómicos en el diseño de sistemas de trabajos.

En nuestro país la preocupación por la seguridad de los trabajadores como empleadores parte desde el ministerio de trabajo y en coordinación con el ministerio de salud ha generado una serie de dispositivos que permitan mejorar las condiciones de trabajo en materia de salud y seguridad.

2.1.4 CEPRIT Boletín Informativo (abril 2014) ESSALUD  
Compromiso de las entidades de realizar chequeos médicos ocupacionales.

“Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los chequeos Médicos Obligatorios por Actividad”, tienen como misión establecer los procedimientos de control de la integridad en los colaboradores para distinguir y aislar los peligros en las actividades, que pondrían en riesgo la salud de los colaboradores, sea por accidente laboral o por afección ocupacional. La norma indica un constante seguimiento de la salud de los colaboradores, siendo una acción profesional que incluye la evaluación médico ocupacional, así como la atención, informe y asiento de los actos relacionados a la salud de los trabajadores.

En cualquiera de los casos, la presencia del profesional de la salud ocupacional, varía según la cantidad de trabajadores y personal de terceros, con los que cuenta una empresa y son de dos tipos:

- Presencial (propio)
- Semipresencial (externo)

Elegir la mano de obra calificada para el puesto asignado requiere más allá de un Currículo Vitae, requiere de las capacidades para asumir los retos que el puesto laboral necesita, entre estos debemos considerar (empatía, asertividad, solución de problemas, entre otros), pero todo ello genera un desgaste para el cual debe estar preparado el trabajador, ese desgaste es psicológico como físico. Sin embargo, los empleadores hasta hoy siguen dándole énfasis a la selección y a la capacitación, es decir la formación

profesional, por ello se llenan de hojas de vida en donde cada candidato plasma toda su experiencia profesional.

#### 2.1.5 Teorías y Modelos de Administración:

##### Principales Enfoques

La Administración Internacional: Desenvuelve las actividades de las entidades cosmopolita en otros países. Tratando trabas administrativas relacionadas con el manejo de personal, productos y dinero con la finalidad de una mejor administración en circunstancias donde se hallan las fronteras americanas.

La Administración Contraste: es el aprendizaje y la investigación de la administración comparándolas en diferentes enfoques y de las razones por las cuales las empresas tienen diferentes resultados entre países.

La Administración por metas: Considerada como un elemento de control y planificación. Es importante destacar las ideas desarrolladas y se puede definir como un completo sistema que integra muchas actividades administrativas fundamentales de manera sistemática,

##### Administración Tecnológica:

Frederick Taylor, padre de la administración científica que para 1911, publicó los principios de la administración científica, realizó aportes importantes,

” La administración de empresas está constituida por cinco variables básicas, las cuales son: Estructura, ambiente, tarea, personas y tecnología.

No existen empresas semejantes debido a que estas tienen tamaño y estructura organizacional distintos.

Sin eficiencia no hay administración refiriéndose a la relación entre bienes y fabricación. Es decir, La administración, buscar la eficiencia”.

#### 2.1.6 Escuela de las Relaciones Humanas

Elton Mayo y sus colaboradores desarrollan La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración),

en los Estados Unidos en 1930,...“como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos mediante los experimentos de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de oposición a la teoría clásica de la administración.

En la interpretación clásica no se constituía la suficiente eficiencia de producción ni armonía laboral. Surgiendo en parte La escuela de las relaciones humanas. Esto hizo que aumentara el interés por ayudar a los gerentes a manejar con más eficacia los Recursos humanos de sus organizaciones”.

#### 2.1.7 Modelos y Corrientes de Reforma:

✓ *Weberiano:*

Llamada reforma del servicio civil, formuladas a disminuir las malas praxis, la inmoralidad y la politización, generando normativas para administrar el desenvolvimiento burocrático, procurando el reclutamiento basado en el mérito para el impulso, la estabilidad del empleo, y aislando a la burocracia de la política.

✓ *Gerencial:*

Genera una cantidad de reglas, Procurando ser eficientes y eliminando el rigor de la burocracia, especialmente lo concerniente al personal, y garantizando la facultad a sus gestores para dirigir sus departamentos, asumiendo la carga por su desenvolvimiento.

✓ *Contractualista:*

Es una corriente que se caracteriza por incitar pautas antiburocráticas de función, sin dejar de lado, la discrecionalidad económica de los recursos; Se fundamenta en el pensamiento del public choice, teoría de la elección pública, las teorías de organización empresarial y la moderna teoría económica de la organización.

La consecuencia es una visión centrada en sustituir la coordinación jerárquica, por una coordinación contractual y más flexible que permita la adaptación de la gestión a circunstancias específicas.

## 2.2 Definición de Términos Básicos

- Accidente de Trabajo (AT): acto inesperado ocasionado en el desarrollo laboral y que ocasione en el colaborador una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.
- Actividad: Desarrollo o acción de actividad industrial o servicios ejecutadas por el empresario, basado en la normatividad vigente.
- Ambiente: Medio equilibrado y dinámico conformado por un desenvolvimiento de interrelación sociedad naturaleza
- Capacitación: proceso de formación breve a través del cual el personal de una empresa u organización recibe habilidades técnicas necesarias para ser más eficiente
- Comité “bienestar e integridad laboral”: Es un equipo representados por personal del empleador y de los colaboradores, con las disposiciones y compromisos previstos por la legislación, destinado a la consulta habitual de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.
- Emergencia: Situación grave suscitada por causas naturales o producto de actividades y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de bienestar e integridad laboral.

- Equipos de Protección Personal (EPP): dispositivos, materiales e indumentaria, personal, destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.
- ESSALUD: Seguro Social de Salud del Perú.
- Factor de Riesgo: componentes que estando presentes en las actividades de trabajo pueden desencadenar una disminución de la salud.
- Laboral: Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados con el desempeño de las funciones que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.
- Normas: son reglas que debe ser respetada y que permite desarrollar ciertas conductas o actividades. En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico.
- Primeros Auxilios: Protocolos de atención a un trabajador para ser estabilizado inmediatamente después que ha sufrido una lesión o enfermedad ocupacional.
- Productividad: relación entre la cantidad de bienes y servicios desarrollados y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.
- Recursos Humanos: En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al sistema o proceso de gestión que

se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la empresa.

- Riesgo: Amenaza potencial a la integridad del colaborador que proviene de una falta de armonía entre el centro de trabajo, la actividad y el trabajador.
- Seguridad: Son las condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar al trabajador y preservar los recursos humanos y materiales.
- Servicio: Actividad desarrollada con el objeto de tener una expectativa en sus resultados. Un servicio es una prestación de actividad.
- Trabajador: colaborador que presta sus servicios remunerados, subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

## 2.3 Hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

¿El conocimiento y la aplicación de la Ley N° 29783 postulado de bienestar e integridad laboral por los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú mejoraran el desarrollo de las actividades laborales?

### 2.3.2 Hipótesis Específicas

a) Si los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú tienen charlas informativas sobre la (Ley N° 29783) postulado de bienestar e integridad laboral, está repercutirá en sus actividades laborales.



- b) A mayor conocimiento y aplicación de las normativas establecidas menor probabilidad de retrasos o imprevistos en el desarrollo de las actividades laborales
- c) Si los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú, conocen y aplican la norma N<sup>a</sup> 29783 postulado de bienestar e integridad laboral, entonces disminuirán los accidentes laborales.

#### 2.4 Identificación de Variables

Variable Independiente: Conocimiento y aplicación de la norma N<sup>o</sup> 29783 postulado de bienestar e integridad laboral.

Variable Dependiente: Desarrollo de las actividades laborales.

Variables Intermitentes: Interés, Responsabilidad y Clima laboral

## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva en base netamente a un estudio exploratorio donde se trabajará sobre realidades de hecho, las que nos acercarán a una interpretación más confiable y nos permitirán aproximarnos a fenómenos desconocidos.

Así aumentamos el grado de familiaridad y podemos contribuir con ideas que nos permitan abordar la investigación en particular de manera correcta, con el único propósito de que estos estudios que realizamos no se constituyan en pérdida de tiempo y recursos.

Por ello es indispensable aproximarnos a la materia de investigación con una adecuada revisión de la literatura, en pocas palabras constituye un fin en sí mismos de esta manera se permitirá establecer mejores investigaciones a futuro.

En este tipo de estudio los instrumentos que consideramos más útiles para nuestra investigación fueron: El estudio de casos y la encuesta, porque se van a describir todos los componentes de una realidad a investigar, para luego comprender y comparar las razones físicas o sociales que se presentan comparados.

El diagnóstico parte de una percepción general de la actuación del personal dentro de la empresa que nos lleva a evaluar como el conocimiento o desconocimiento de las normativas puede generar un conjunto de situaciones como un clima laboral inestable, así como un desempeño laboral deficiente. A través de un Análisis Descriptivo, detallaremos los problemas encontrados y podremos sugerir mecanismos para mejorar la situación.

### 3.2 Diseño de la Investigación:

El tipo de investigación es cuantitativo por que se persigue la explicación de los sucesos en su forma natural con información cualitativa.

También la investigación es de tipo de trabajo de campo por qué se hace el estudio de manera natural de este modo se busca conseguir la situación más real posible.

### 3.3 Población y Muestra de la Investigación

#### 3.3.1 Población

La población está conformada por trabajadores que laboran en el Departamento de Aeronáutica del Ejército del Perú

#### 3.3.2 Muestra

Nuestra muestra es el personal del Área de Mantenimiento y Operaciones (para la presente investigación se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico en su forma intencional, además se aplicará la técnica de la encuesta a la población).

Utilizaremos la siguiente fórmula Para calcular el tamaño de la muestra:

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

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = 157 tamaño de la población

$\sigma$  = Valor constante de 0,5. Desviación estándar de la población.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

$$n = \frac{(157) (0,5)^2 (1,96)^2}{(157 - 1) (0,09)^2 + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 67,7980, \text{ o sea } 68$$

Son 68 los individuos que serán nuestra muestra, ellos pertenecen al Dpto. de mantenimiento y operaciones, los mismos a los que aplicaremos la encuesta.

### 3.4 Técnicas e Instrumentos de la Investigación

#### 3.4.1 Técnicas de Investigación

La técnica de investigación que se ha utilizado fueron:

- La encuesta
- Recolección de datos

#### 3.4.2 Instrumentos de Investigación

Como instrumento se utilizó:

- Encuestas: De dos opciones, múltiples, valores.
- Fichas de Observación del Trabajo

#### 3.4.3 Pruebas de Análisis de Validez del Instrumento

Aplicamos la validez del proceso que en pocas palabras considera, la forma de realizar la investigación no incida con la forma de actuar o pensar.

Los datos fueron sometidos a evaluación y validados en su contenido con el método de Criterio de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken. Es así, que se consultó con tres especialistas, que ostentan el grado de Maestro o Doctor.

Solicitándoles su participación como juez, también información referida a los objetivos del instrumento y el procedimiento para su calificación, así como el instrumento y el procedimiento para su calificación, así como el instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdo, objeciones y sugerencias.

Se utilizó el coeficiente V de Aiken, ya que tal como lo señala Escurra; A. (1998), es el tamaño de la muestra para determinar la validez del contenido, mediante el cual se puede obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada. Este coeficiente puede tener valores entre 0 y 1, y a medida que sea mas elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez del contenido. El resultado obtenido de este proceso, fue una validez significativa del instrumento a un nivel de significancia de 0.95 en todos los ítems.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIOS DE EXPERTOS -V DE AIKEN**

Item	JUECES					SUMA	PROMEDIO	V DE AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5			
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
32								
33								
34								
35								
36								
37								

38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
58								
59								
60								
								100%

### 3.5 Técnicas Estadísticas de Análisis

Estadística descriptiva: estudia, visualiza y resume datos originados a partir de los fenómenos de estudio. Los datos pueden ser resumidos numérica o gráficamente. Podemos emplear la media y la desviación estándar.

Gráficos como: histograma, gráfico circular, entre otros.

Se hace uso del programa Excel

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Resultados de la Investigación

Primera Etapa del Tratamiento de la Investigación

El investigador aplica inicialmente una ficha de observación que contiene 20 ítems a ser tan solo aplicado por él tomando en base lo observable in situ de tal manera que al final de la investigación se contrastara la información brindada por los encuestados y por el investigador.

#### FICHA DE OBSERVACION EN EL TRABAJO

El objetivo de la presente ficha de observación es conocer in situ las condiciones observables en las que los trabajadores desarrollan su actividad laboral y las posibles situaciones de riesgo que se pueden suceder en la empresa.

Sera aplicada al iniciar la investigación.

Aplicada el 2 de junio del 2015 a las 10:00 am

Centro de aeronáutica del ejército

Nº	Items	Si	No
1	<b>Al ingresar a las instalaciones de la empresa se observa en las diferentes áreas las señales de seguridad. Si la respuesta es NO indique en qué áreas:</b>	x	
2	<b>El orden y la limpieza son observables en las diferentes áreas. Si la respuesta es NO indique en qué áreas:</b> Rpta: Se observó que algunos servicios higiénicos requerían ser limpiados (botar los papeles de la papelera pues estaba lleno, los jardines requerían ser cortados, algunas lunas se encontraban sucias) El área de mantenimiento y operaciones los materiales se observaron regados en una mesa algunos en el suelo, el área de contabilidad estaba un poco turgurizado las mesas de trabajo están dispuestas de una manera incomoda que no permite la correcta circulación.		x
3	<b>Los trabajadores se encuentran debidamente identificados.</b>	x	



4	<b>Es observable que los trabajadores portan su equipo de seguridad. Indique al menos tres que haya observado</b> Guantes ( ) Cascos ( ) Overol ( ) Lentes ( )	x	
5	<b>Es observable que los trabajadores mantienen un clima de respeto y cordialidad entre ellos.</b>	x	
6	<b>Se evidencia que las maquinarias y herramientas se encuentran en óptimas condiciones. Si su respuesta es NO indique que observe.</b> Se observó algunos cables tirados, materiales de trabajo del área y algunas tapas de las cajas de luz fuera de lugar		x
7	<b>Durante su permanencia en la empresa se ha evidenciado algún accidente laboral. Si su respuesta es SI. Indique cual.</b> Uno de los trabajadores estaba trabajando con taladro colocando unos pernos pero no portaba los guantes cuando de repente al parecer por un momento perdió el control del taladro y este le rebano parte del dedo, fue atendido de inmediato por sus compañeros.	x	
8	<b>En el área de mantenimiento y operaciones ha observado que las señales de seguridad se encuentran en buen estado de conservación y ubicadas en el lugar que le corresponde</b>	x	
9	<b>Los trabajadores del área de mantenimiento y operaciones portan su equipo de seguridad.</b> Sin embargo se observa que poseen los equipos de seguridad, pero se confían y como el accidente que describí hay trabajadores que no se colocan sus equipos de seguridad.	x	
10	<b>Se observa que los trabajadores del área de mantenimiento y operaciones toman las precauciones necesarias antes de iniciar su trabajo laboral.</b>	x	
11	<b>Se observa que el ambiente del área de mantenimiento y operaciones donde se desarrolla el trabajo es lo suficientemente amplio como para permitir el desplazamiento.</b>	x	
12	<b>Se observa que las condiciones de luz y ventilación del área de mantenimiento y operaciones son las adecuadas para el desarrollo de trabajo.</b>	x	
13	<b>Se observa que los trabajadores de mantenimiento y operaciones tienen conocimiento de las normas de seguridad pues realizan su trabajo con mucho cuidado.</b> Al parecer algunos, si otros no y otros son indiferentes.		x
14	<b>Se evidencia que los trabajadores conocen el trabajo que les toca desarrollar.</b>	x	
15	<b>Se evidencia que los trabajadores disponen de un ambiente adecuado para tomar sus alimentos.</b>	x	
16	<b>Se evidencia que los trabajadores conocen el protocolo</b>	x	

	<b>de seguridad laboral pues se observa las medidas de higiene y limpieza que emplean.</b>		
<b>17</b>	<b>Los trabajadores reconocen las áreas de seguridad en casos de evacuación.</b>	<b>x</b>	
<b>18</b>	<b>Los trabajadores tienen a mano los teléfonos de emergencia en caso de siniestros.</b>		<b>x</b>
<b>19</b>	<b>Los trabajadores demuestran algunos síntomas de estar enfermos y aun así continúan con sus labores. Indique cuales</b> El día que se aplicó esta ficha de observación se observó que algunos trabajadores presentaban síntomas de estar pasando por un cuadro de gripe pues estornudaban, también supe que dos técnicos no fueron a trabajar uno por presentar fiebre y el otro por problemas estomacales.		
<b>20</b>	<b>Se evidencia que los trabajadores realizan sus labores en un clima de laboral adecuado.</b>	<b>x</b>	

Se observa que hay dejadez con respecto a la limpieza y existe en las diferentes áreas la necesidad de reorganizar la disposición de sus muebles dado que existe dificultad para circular en el ambiente, de producirse un sismo u otra emergencia los trabajadores no solo demorarían en salir, sino que es casi probable que por el exceso de muebles y su mala distribución existiría heridos de consideración.

Los trabajadores han evidenciado que al finalizar su trabajo suelen olvidar colocar los materiales y demás herramientas en su sitio dejándolos en el piso o en las mesas de trabajo a pesar de que cuentan con un anaquel y su respectivo ambiente para ser guardados, aduciendo que ese trabajo no le corresponde y existe personal para ello.

El investigador evidencia que existen trabajadores que se confían de su práctica diaria y por ello no portan cuando realizan sus labores diarias sus equipos de seguridad produciéndose accidentes innecesarios, además suelen dejar tirados los materiales creando esto un ambiente propicio para que se produzca un accidente.

El investigador estuvo atento a observar donde se encontraban los números telefónicos en caso de emergencia, pero estos no están en un lugar visible si bien se encuentran en una agenda esta es manejada por el jefe quien lo tiene dentro de su escritorio, por lo tanto, en caso de producirse un accidente

este solo hecho de tenerlo guardado y que lo posea tan solo una persona generaría una pérdida de tiempo innecesaria para atender la emergencia. Se concluye al aplicar esta ficha de observación que existe un exceso de confianza entre los trabajadores (o mejor dicho dejadez o indiferencia), en que no van a verse afectados por un accidente, a pesar de que tienen conocimiento de las normas ellos las violan generando así problemas innecesarios para la empresa.

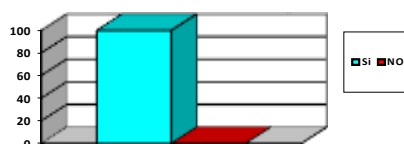
### Segunda Etapa del Tratamiento de la Investigación

Luego de aplicar la encuesta a los 68 trabajadores que resultaron siendo la muestra de nuestra investigación, los mismos que corresponden al área de mantenimiento y operaciones pudimos determinar lo siguiente:

#### ENCUESTA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

#### I. CON RESPECTO A LA INFORMACIÓN QUE BRINDA LA EMPRESA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

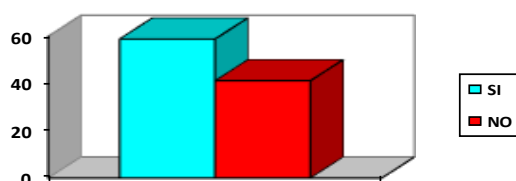
1. La empresa entrega conjuntamente con el contrato las normas de seguridad y salud en el trabajo para conocimiento de los trabajadores.



	f	f%
<b>Si</b>	68	100
<b>No</b>	-	
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100% de los trabajadores recibe de la empresa las normas de seguridad y salud como política de trabajo.

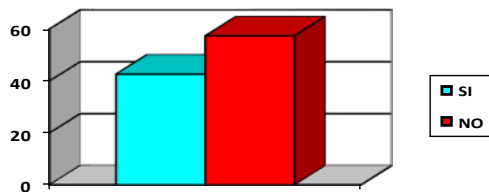
2. La empresa constantemente les recuerda las normas de seguridad.



	f	f%
<b>Si</b>	40	58,83
<b>No</b>	28	41,17
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 58,83% de los trabajadores considera que la empresa les recuerda las normas de seguridad.

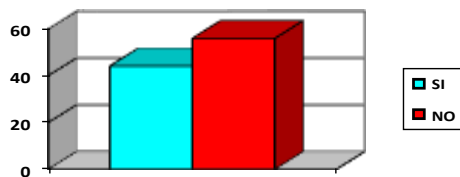
3. La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad.



	f	f%
<b>Si</b>	29	42,64
<b>No</b>	39	57,36
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 57,36% de los trabajadores indica que no existen capacitaciones por parte de la empresa.

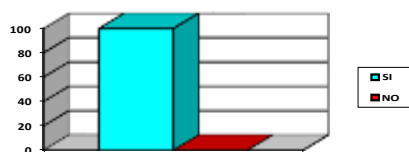
4. La información que le brinda es suficiente.



	f	f%
<b>Si</b>	30	44,11
<b>No</b>	38	55,89
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 55,89 de la población considera que la información brindada por la empresa es suficiente.

5. La empresa le ha informado sobre la institución de salud con la que se encuentra afiliado.



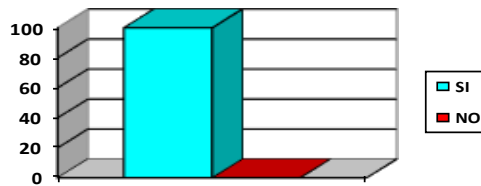
	f	f%
<b>Si</b>	68	100
<b>No</b>	0	0
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100 de los trabajadores se encuentra informado con respecto a la institución de salud con la que se encuentra afiliados.



## II. CON RESPECTO AL CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS NORMAS DE SEGURIDAD

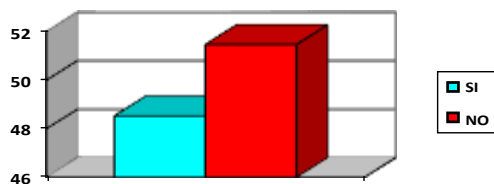
1. Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa.



	f	f%
<b>Si</b>	68	100
<b>No</b>	0	0
	<b>68</b>	<b>100.00</b>

El 100% de los trabajadores manifiesta conocer el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa.

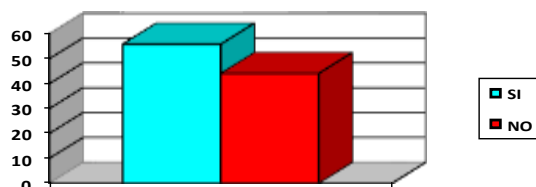
2. Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,53
<b>No</b>	35	51,47
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,47% manifiesta no seguir los protocolos de seguridad adecuadamente.

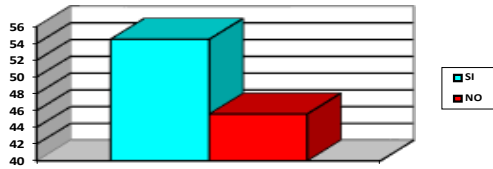
3. Conoce las normas de seguridad de su área.



	f	f%
<b>Si</b>	38	55,88
<b>No</b>	30	44,12
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 55,88 manifiesta conocer las normas de seguridad de su área.

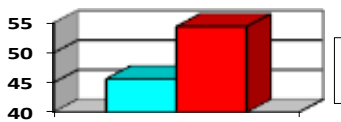
4. Conoce usted los procedimientos en caso de producirse una emergencia en su área.



	f	f%
<b>Si</b>	37	54,41
<b>No</b>	31	45,59
	<b>68</b>	<b>100.00</b>

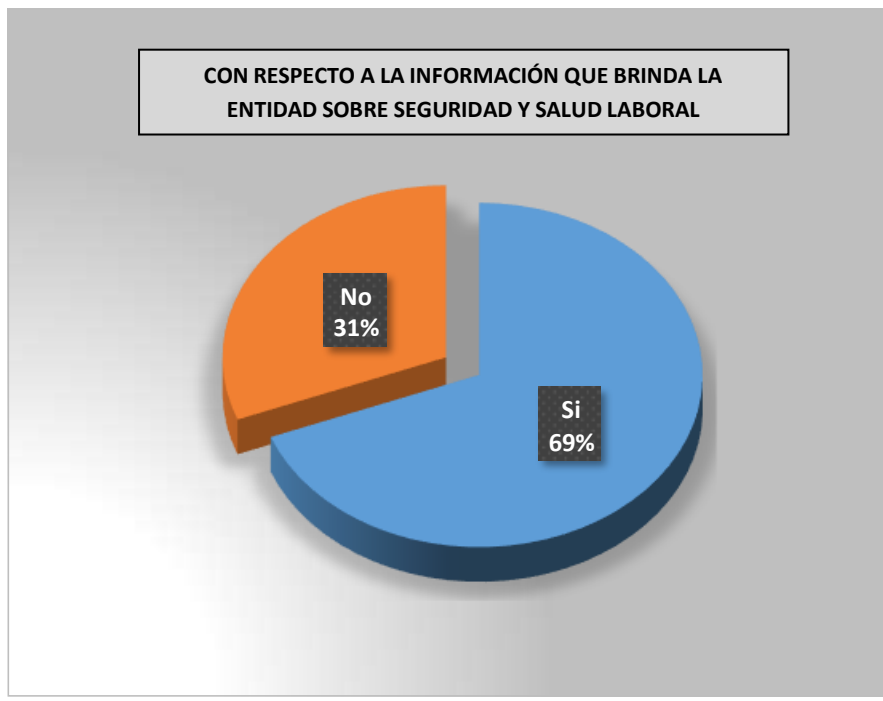
El 54,41% de los trabajadores manifiesta conocer los procedimientos en caso de producirse una emergencia.

5. Conoce usted los teléfonos de al menos 2 números de emergencia de producirse una emergencia.



	f	f%
Si	31	45,59
No	37	54,41
	<b>68</b>	<b>100.00</b>

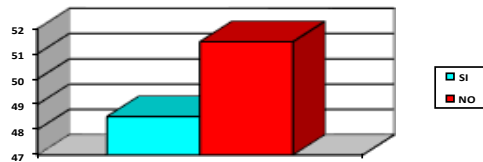
El 54,41% reconoce que no conoce los números de emergencia de producirse una.



**III. CON RESPECTO AL CONCEPTO QUE TIENE EL EMPLEADO DE LA SEGURIDAD QUE BRINDA LA EMPRESA**



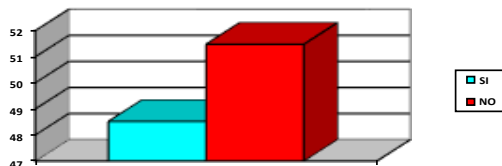
1. Cree que la empresa le da la importancia suficiente a la seguridad.



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,52
<b>No</b>	35	51,48
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,48% de los trabajadores considera que la empresa no le da la importancia suficiente a la seguridad.

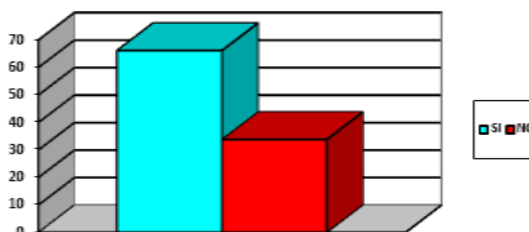
2. Cree usted que la empresa les ha brindado la información necesaria y suficiente para atender situaciones de emergencia.



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,52
<b>No</b>	35	51,48
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,48% de los trabajadores considera que la empresa no ha brindado la información necesaria y suficiente para atender situaciones de emergencia.

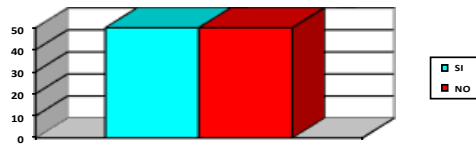
3. Considera usted que la empresa le debe brindar charlas informativas sobre estos temas.



	f	f%
<b>Si</b>	45	66,17
<b>No</b>	23	33,83
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 66,17% de los trabajadores considera que la empresa les debe brindar charlas informativas.

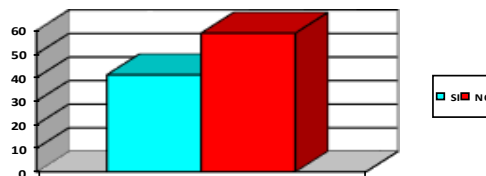
4. Considera usted que la empresa ha tomado todas las precauciones necesarias para evitar situaciones de emergencia.



	f	f%
Si	34	50
No	34	50
	68	100

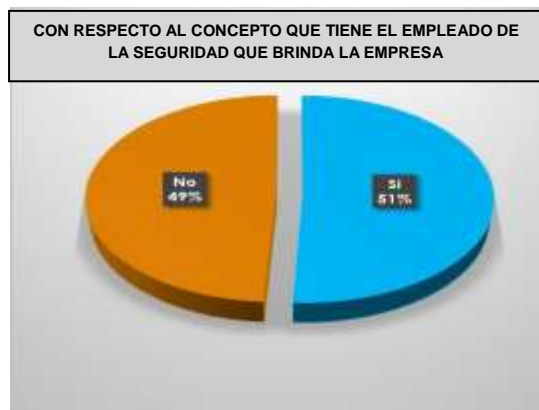
El 50% de los trabajadores considera que la empresa ha tomado todas las precauciones y el 50% manifiesta que no.

5. Cree usted que de producirse una emergencia de grandes consideraciones la empresa estaría preparada para atenderla.



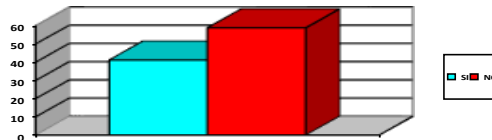
	f	f%
Si	28	41,17
No	40	58,83
	68	100.00

El 58,83 de los trabajadores considera que la empresa no se encuentra en la capacidad de atender una emergencia de grandes consideraciones.



#### IV. CON RESPECTO A LA SEGURIDAD DEL AMBIENTE LABORAL

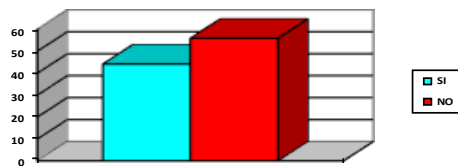
1. El ambiente donde usted realiza su trabajo cuenta con señales de seguridad.



	f	f%
<b>Si</b>	40	58,82
<b>No</b>	20	41,18
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 58,82 de los trabajadores reconoce que en su área existe las señales de seguridad.

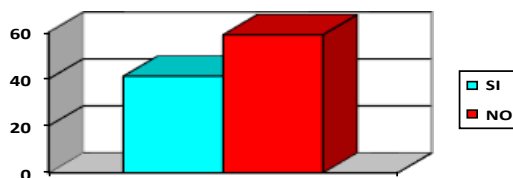
2. Conoce usted las zonas seguras y de rápida evacuación en caso de emergencia.



	f	f%
<b>Si</b>	30	44,12
<b>No</b>	38	55,88
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 55,88 % de los trabajadores reconoce que no conoce las zonas de seguridad y tendría problemas al evacuar.

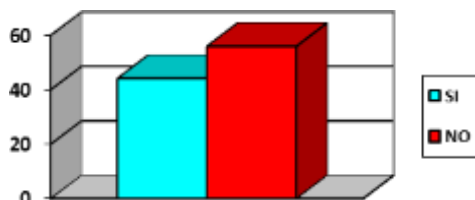
3. El área donde trabaja posee extintores, hachas, entre otros en caso de una emergencia.



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,53
<b>No</b>	35	51,47
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,47% de los trabajadores indica que su área posee materiales para afrontar una emergencia.

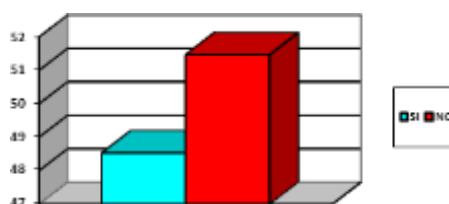
4. El área donde usted trabaja cuenta con un botiquín de emergencia.



	f	f%
<b>Si</b>	30	44,12
<b>No</b>	38	55,88
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 55,88 de los trabajadores manifiesta que cuentan con un botiquín de emergencias.

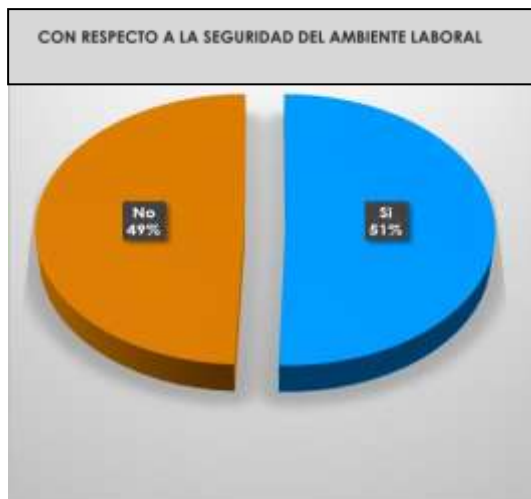
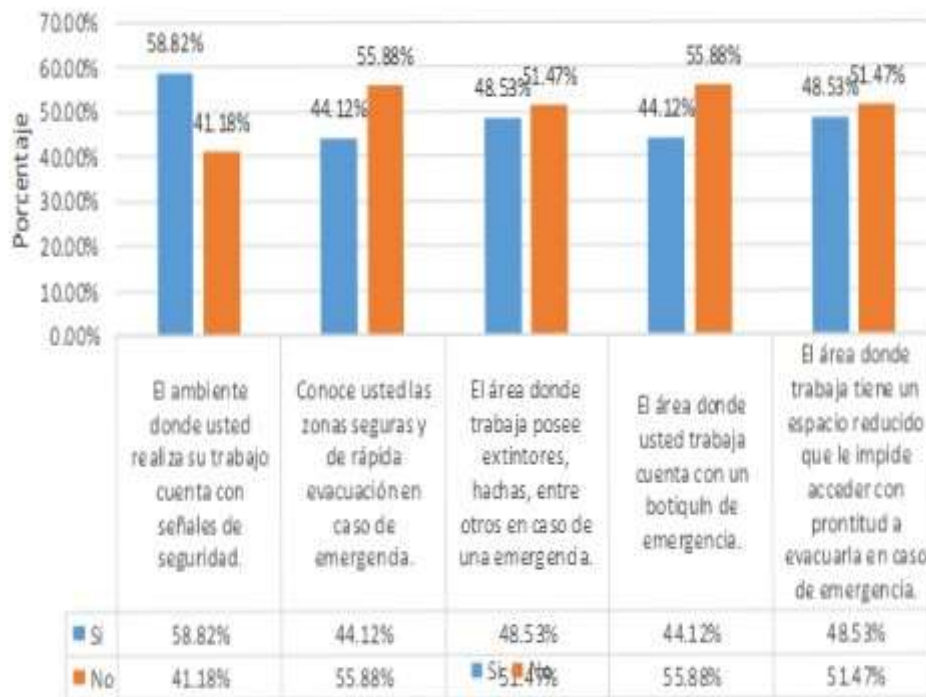
5. El área donde trabaja tiene un espacio reducido que le impide acceder con prontitud a evacuarla en caso de emergencia.



	f	f%
<b>Si</b>	35	48,53
<b>No</b>	33	51,47
	<b>68</b>	<b>100</b>

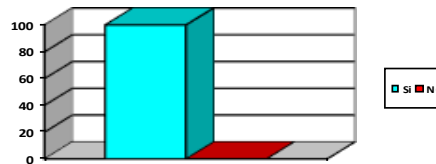
El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el ambiente en el que labora es reducido y en caso de producirse una emergencia la evacuación presentaría dificultades.

### CON RESPECTO A LA SEGURIDAD DEL AMBIENTE LABORAL



V. CON RESPECTO AL USO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD

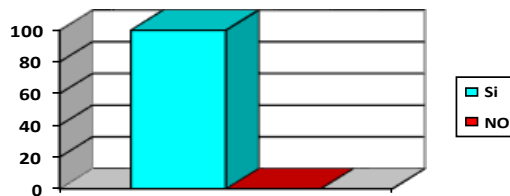
1. Cuenta usted con el equipo de seguridad personal (guantes, lentes, mascarillas, cascos, entre otros de acuerdo al área donde labora) dado por la empresa.



	f	f%
Si	68	100
No	-	
	68	100

El 100% de los trabajadores ha recibido de la empresa sus materiales de uso personal dados por la empresa.

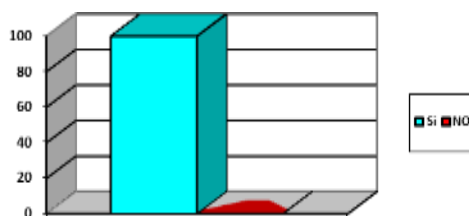
2. Los equipos de seguridad personal son cambiados periódicamente cuando se deterioran por la empresa.



	F	f%
Si	68	100
No	-	
	68	100

El 100% de los trabajadores reconoce que la empresa periódicamente cambia los equipos de seguridad.

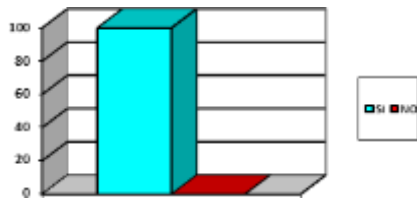
3. Las herramientas que usas en tu trabajo están hechas del material adecuado.



	F	f%
Si	68	100
No	-	
	68	100

El 100% de los trabajadores manifiesta que los materiales están hechos del material adecuado.

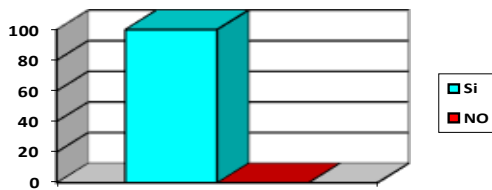
4. Las herramientas, máquinas y equipos son dados de baja cuando ya no cumplen su función y son reemplazados oportunamente.



	f	f%
Si	68	100
No	-	
	68	100

El 100% de los trabajadores reconoce que las herramientas, maquinarias y equipos son reemplazados oportunamente cuando se produce su deterioro

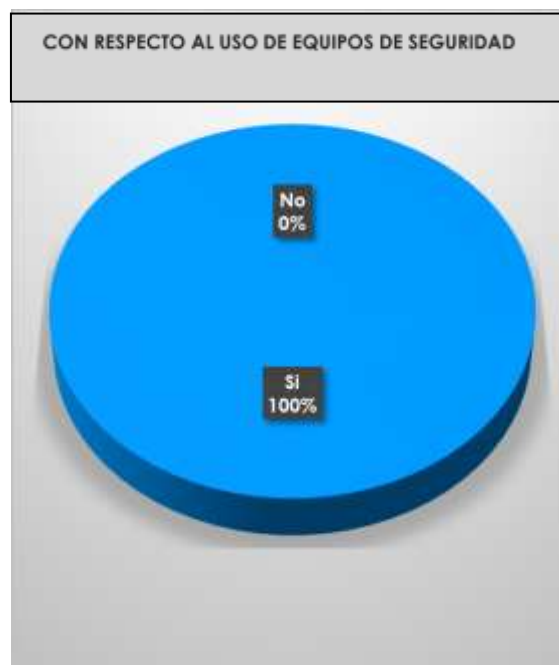
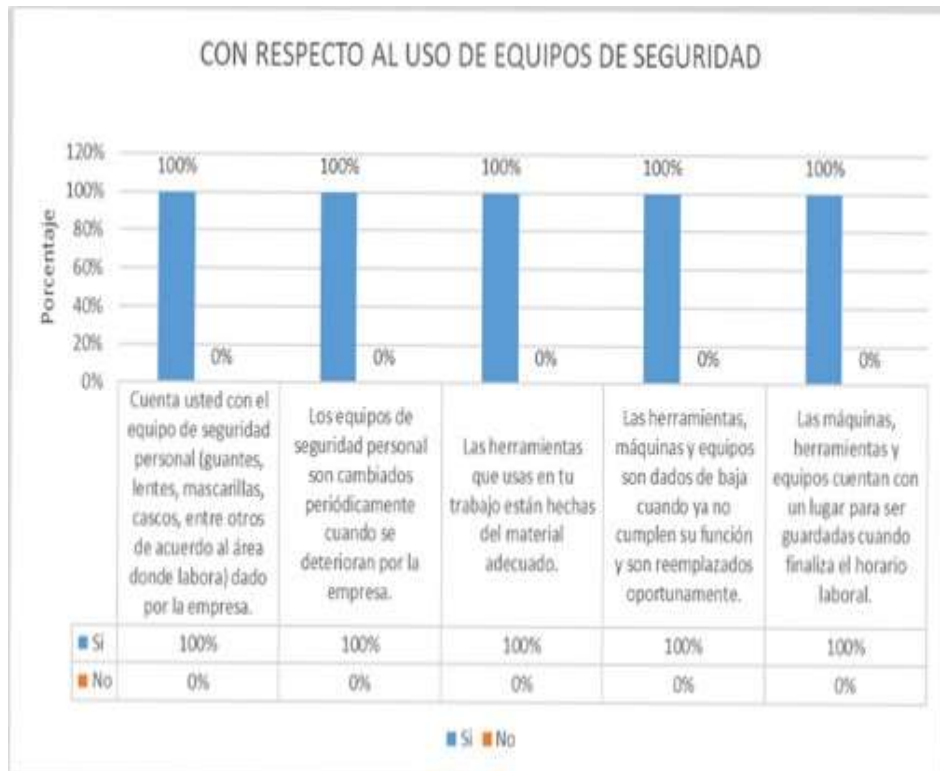
5. Las máquinas, herramientas y equipos cuentan con un lugar para ser guardadas cuando finaliza el horario laboral.



	f	f%
Si	68	100
No	-	
	68	100

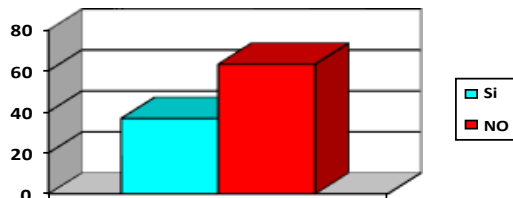
El 100% de los trabajadores reconoce que las herramientas, maquinarias y equipos cuentan con un lugar para ser guardar luego de finalizar los trabajos.





## VI. CON RESPECTO A LA FATIGA FISICA

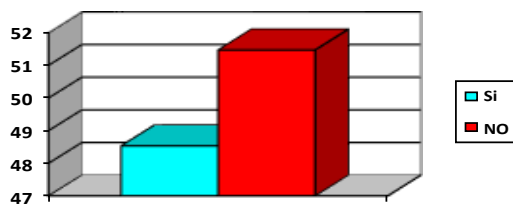
1. Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu edad.



	f	f%
<b>Si</b>	25	36,77
<b>No</b>	43	63,23
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 63,23% de los trabajadores que manifiestan que los esfuerzos realizados en el desarrollo de su trabajo no son adecuados a su edad.

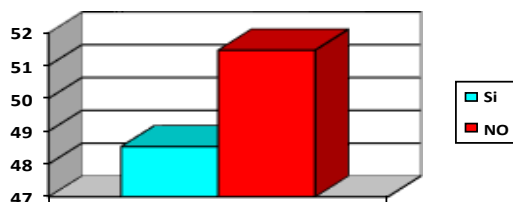
2. Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu capacidad física.



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,53
<b>No</b>	35	51,47
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el trabajo desarrollado no es el adecuado a su capacidad física.

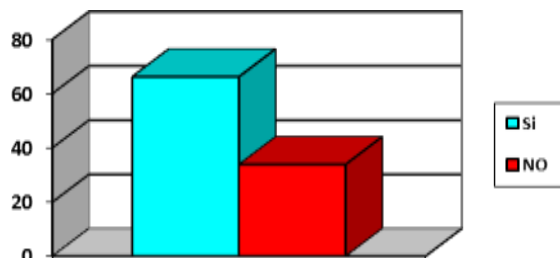
3. Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu entrenamiento



	f	f%
<b>Si</b>	33	48,53
<b>No</b>	35	51,47
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el trabajo desarrollado no es el adecuado de acuerdo a su entrenamiento.

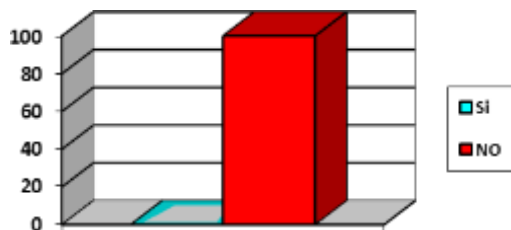
4. Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.



	f	f%
<b>Si</b>	45	66,17
<b>No</b>	20	33,83
	<b>68</b>	<b>100</b>

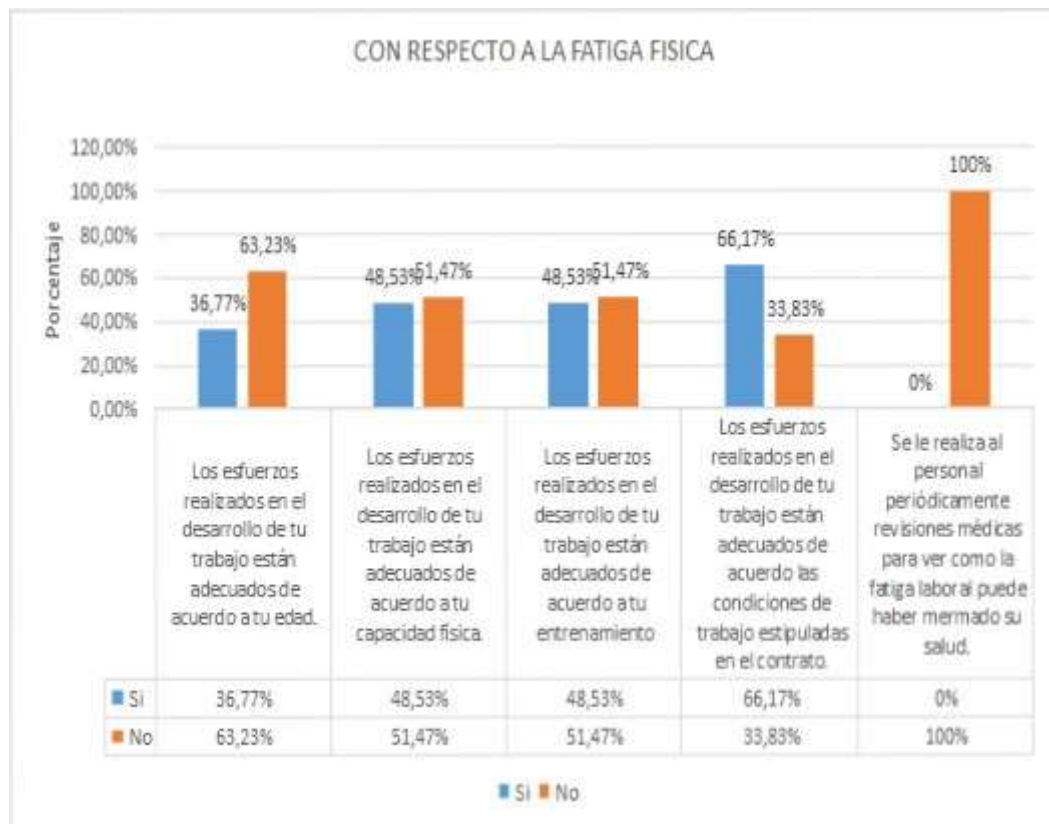
El 66,17% de trabajadores manifiesta que los esfuerzos realizados son los adecuados a las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.

5. Se le realiza al personal periódicamente revisiones médicas para ver como la fatiga laboral puede haber mermado su salud.



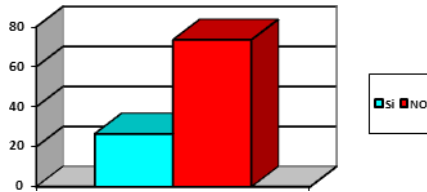
	f	f%
<b>Si</b>	-	0
<b>No</b>	68	100
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100% de los trabajadores manifiestan que las revisiones médicas no son periódicas para ver si su salud se ha visto mermado por la fatiga laboral.



VII. CON RESPECTO A LA JORNADA LABORAL

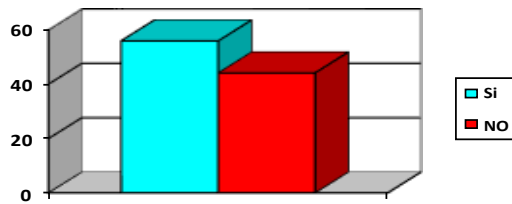
1. El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes.



	f	f%
<b>Si</b>	18	26,48
<b>No</b>	50	73,52
	68	100

El 73,52% de los trabajadores consideran que las duraciones de las pausas en la jornada laboral no son suficientes.

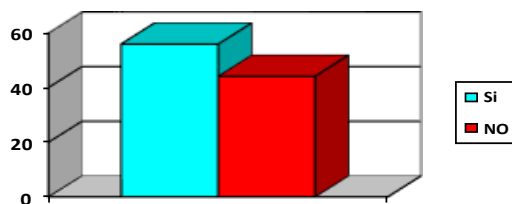
2. Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo.



	f	f%
<b>Si</b>	38	55,88
<b>No</b>	30	44,12
	68	100

El 55,88 de los trabajadores manifiesta que la distribución del horario de trabajo no es el adecuado.

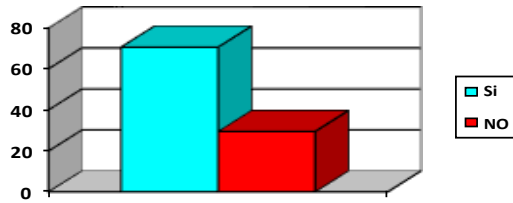
3. Consideras adecuada la distribución de los turnos



	f	f%
<b>Si</b>	38	55,88
<b>No</b>	30	44,12
	68	100

El 55,88 de los trabajadores indico que considera inadecuada la distribución de los turnos.

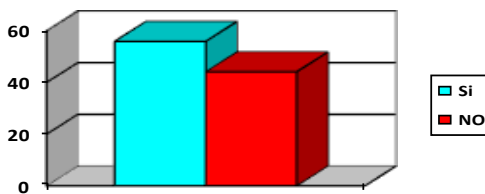
4. Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.



	f	f%
Si	48	70,58
No	20	29,42
	68	100

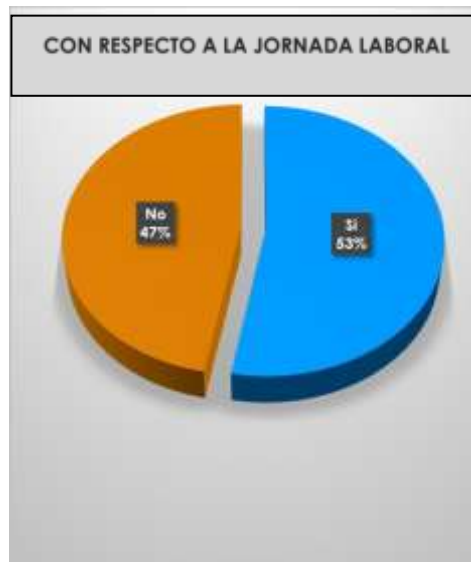
El 70,58% de los trabajadores consideran que los esfuerzos realizados están adecuados a las condiciones estipulados en el contrato.

5. Consideras adecuada la distribución de las horas extra.



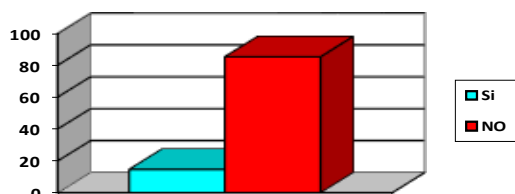
	f	f%
Si	38	55,88
No	30	44,12
	68	100

El 55,88% de los trabajadores manifiesta que la distribución de las horas extra es el adecuado.



## VIII. CON RESPECTO A LOS DAÑOS A LA SALUD

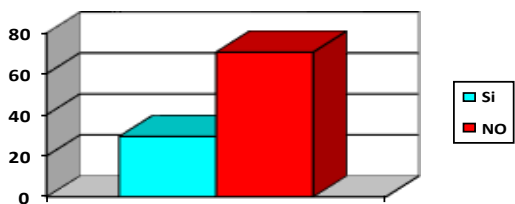
1. Estas al corriente de las posibles enfermedades profesionales producto del trabajo que desarrollan en tu empresa.



	f	f%
<b>Si</b>	10	14,71
<b>No</b>	58	85,29
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 85,29% de los trabajadores no tienen conocimiento de las posibles enfermedades producidas por su trabajo.

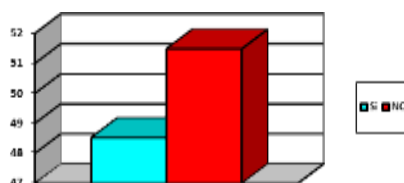
2. En el último año te has enfermado a causa de la exposición en el trabajo.



	f	f%
<b>Si</b>	20	29,42
<b>No</b>	48	70,58
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 70,58% de los trabajadores manifiestan no haberse enfermado a causa de la exposición al trabajo.

3. En el último año has sufrido algún accidente a consecuencia del trabajo que desarrollas.

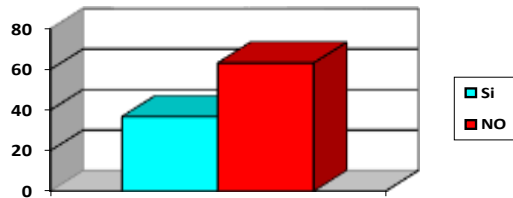


	f	f%
<b>Si</b>	33	48,52
<b>No</b>	35	51,48
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 51,48% de los trabajadores no ha presentado accidente a consecuencia de su trabajo.



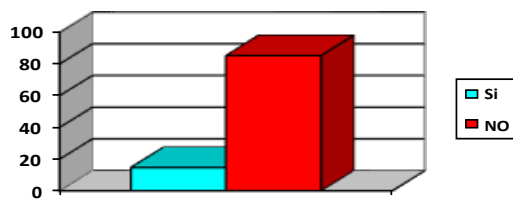
4. La empresa dispone de asesoramiento eficaz en materia de prevención laboral.



	f	f%
<b>Si</b>	15	36,77
<b>No</b>	43	63,23
	<b>68</b>	<b>100</b>

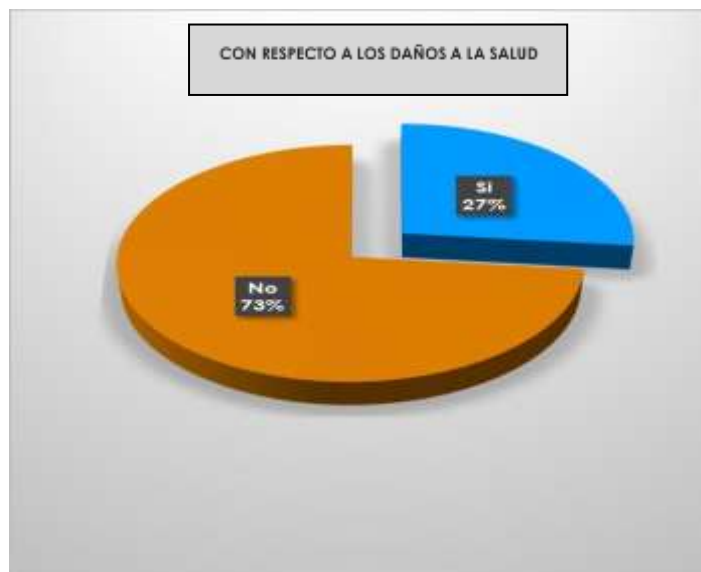
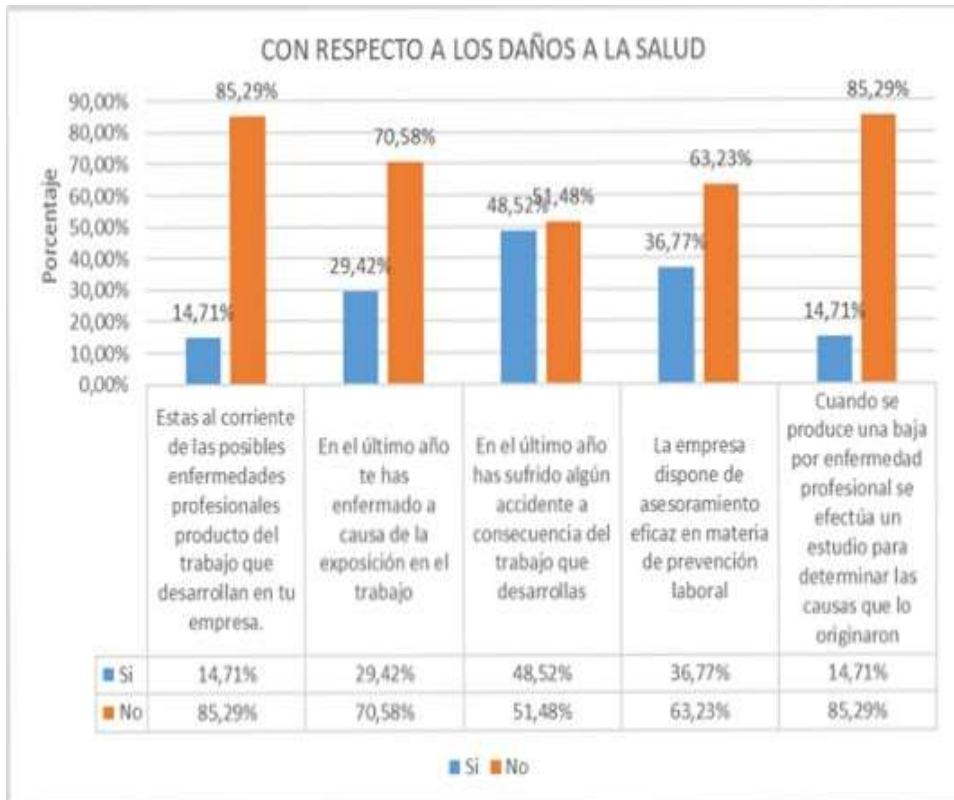
El 63,23% de los trabajadores considera que la empresa no dispone de un asesoramiento eficaz en materia de prevención laboral.

5. Cuando se produce una baja por enfermedad profesional se efectúa un estudio para determinar las causas que lo originaron



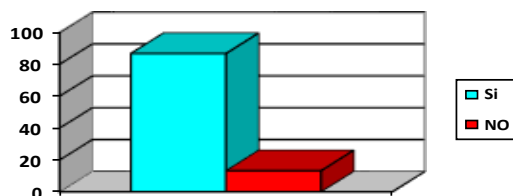
	f	f%
<b>Si</b>	10	14,71
<b>No</b>	58	85,29
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 85,29% de los trabajadores manifiestan que no se efectúa un estudio por enfermedad profesional para determinar las causas que lo originaron.



## IX. CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

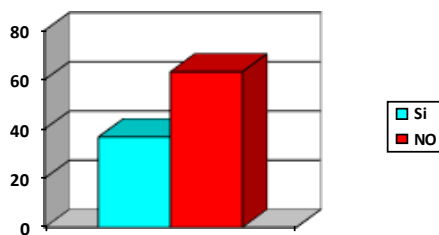
1. Consideras que es posible cambiar las formas de organización en la empresa para mejorar las condiciones de trabajo.



	f	f%
<b>Si</b>	59	86,76
<b>No</b>	9	13,24
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 86,76 % de los trabajadores manifiesta que si es posible cambiar las formas de organización en la empresa para de esa manera mejorar las condiciones de trabajo.

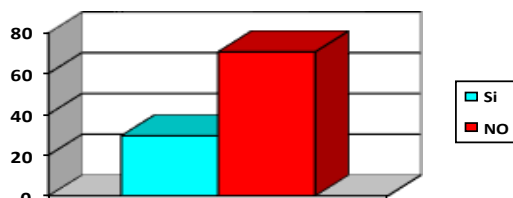
2. Los directivos de la empresa se reúnen con ustedes los trabajadores para conocer su opinión sobre la organización del trabajo.



	f	f%
<b>Si</b>	25	36,76
<b>No</b>	43	63,24
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 63,24% de los trabajadores manifiesta no haberse reunido con los directivos de la empresa para hablar sobre la organización de la empresa

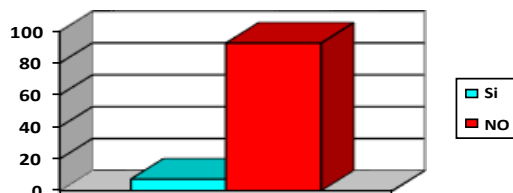
3. Conoces de otras empresas de tu mismo rubro que apliquen sistemas de organización mejores que el tuyo.



	f	f%
<b>Si</b>	20	29,41
<b>No</b>	48	70,59
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 70,59% de los trabajadores no conocen a otras empresas que apliquen sistemas de organización mejor que el suyo.

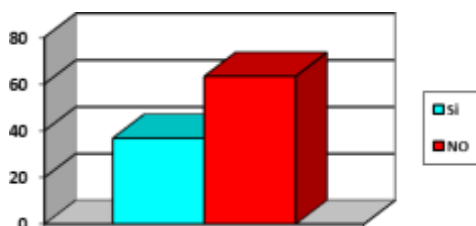
4. Los directivos de la empresa se reúnen con los trabajadores cuando se disponen a cambiar la organización de las funciones.



	f	f%
<b>Si</b>	5	7,35
<b>No</b>	63	92,65
	<b>68</b>	<b>100</b>

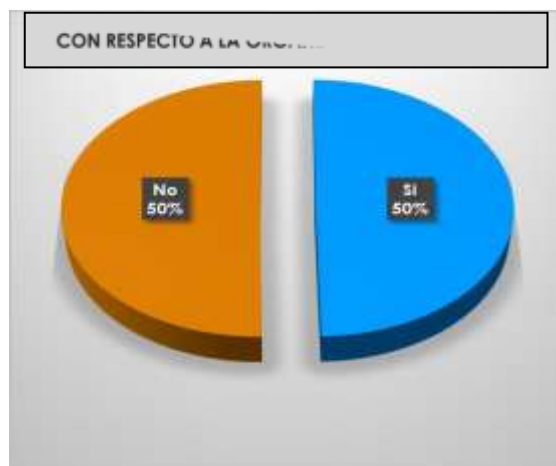
El 92,65% de trabajadores del área de mantenimiento y operaciones manifiesta no haberse reunido con los directivos cuando se han llevado cambios en la organización de las funciones.

5. Consideras que es necesario realizar cambios al interior del área en el que te desarrollas



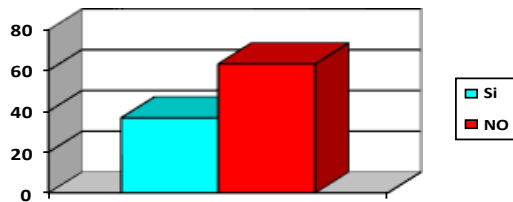
	f	f%
<b>Si</b>	60	88,23
<b>No</b>	8	11,77
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 88,23% de los trabajadores consideran que es necesario llevar a cabo cambios al interior del área.



X. CON RESPECTO A LA LEGISLACION

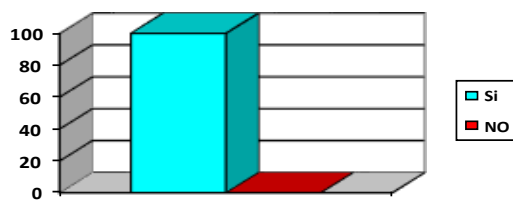
1. Usted ha leído el estatuto de la empresa.



	f	f%
<b>Si</b>	15	22,05
<b>No</b>	53	77,95
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 77,95% de los trabajadores no ha leído el estatuto de la empresa

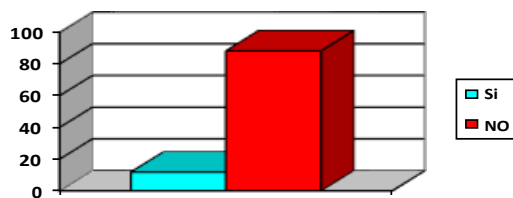
2. Conoces los reglamentos y ordenanzas laborales que afectan tu sector laboral



	f	f%
<b>Si</b>	0	0
<b>No</b>	68	100
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100% de los trabajadores conocen los reglamentos y ordenanzas de su sector laboral

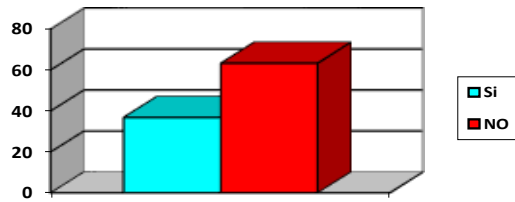
3. Conoces a que prestaciones tienes derechos si sufieras un accidente laboral



	f	f%
<b>Si</b>	8	11,77
<b>No</b>	60	88,23
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 88,23% de los trabajadores no tienen conocimiento a las prestaciones que tienen derecho si sufieran un accidente.

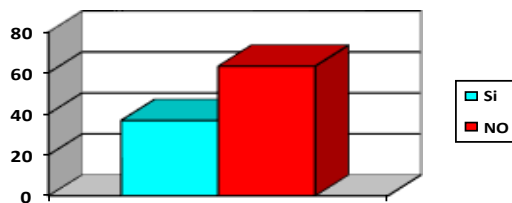
4. Conoces cuales serían las causales de despido en tu empresa.



	f	f%
Si	12	17,65
No	56	82,35
	68	100

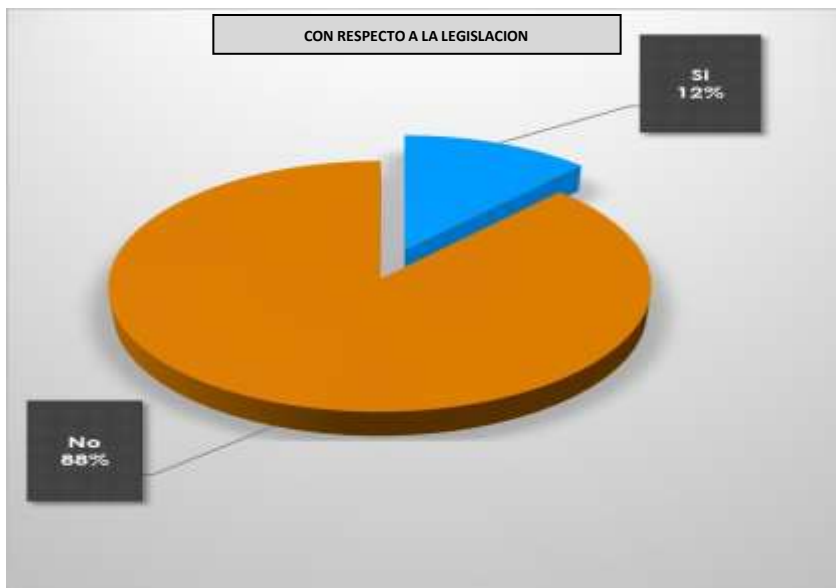
El 82,35% de los trabajadores no conocen las causales de despido en su empresa

5. Conoces cuales serían los procedimientos legales y cuales los beneficios en caso de suceder un accidente laboral que te imposibilite seguir trabajando si la responsabilidad sea comprobadamente de la empresa.



	f	f%
Si	6	8,83
No	62	91,17
	68	100

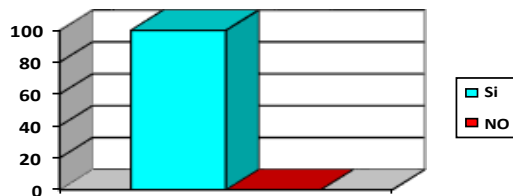
El 91,17 desconoce cuales serían los procedimientos legales en caso de tener un accidente laboral que le imposibilite seguir laborando cuando la responsabilidad es comprobadamente de la empresa.





## XI. CON RESPECTO A LA EMPRESA

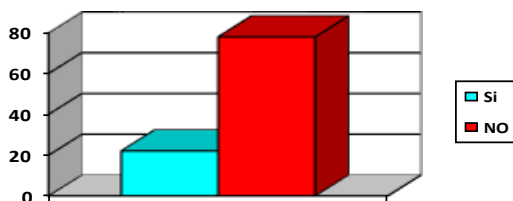
1. Existe en la empresa un delegado de los trabajadores o comité de personal.



	f	f%
<b>Si</b>	68	100
<b>No</b>	0	0
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100% de los trabajadores manifiesta que si existe un delegado de los trabajadores.

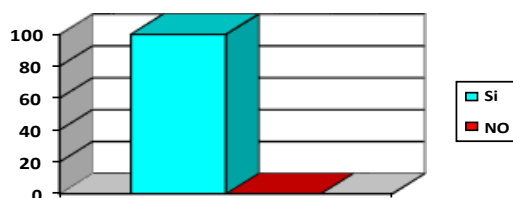
2. El comité de personal o delegado tiene conocimiento del absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades del personal de trabajo.



	f	f%
<b>Si</b>	15	22,06
<b>No</b>	53	77,94
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 77,94% de los trabajadores manifiesta que el delegado no tiene conocimiento de todos los accidentes, enfermedades por trabajo y el absentismo

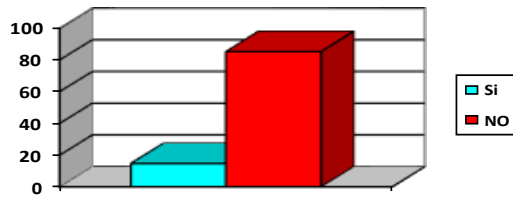
3. La empresa tiene servicio médico.



	f	f%
<b>Si</b>	68	100
<b>No</b>	0	0
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 100% de los trabajadores reconocen que poseen servicio médico.

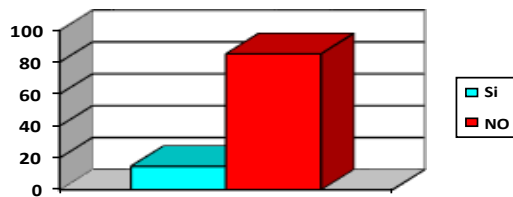
4. Hay personas que puedan prestarlos primeros auxilios con conocimientos de los procedimientos básicos



	f	f%
<b>Si</b>	20	29,42
<b>No</b>	48	70,58
	<b>68</b>	<b>100</b>

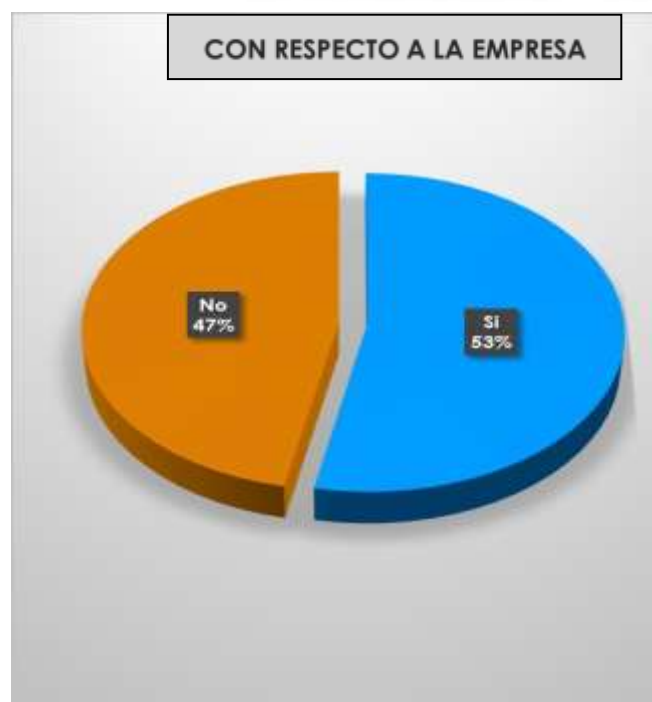
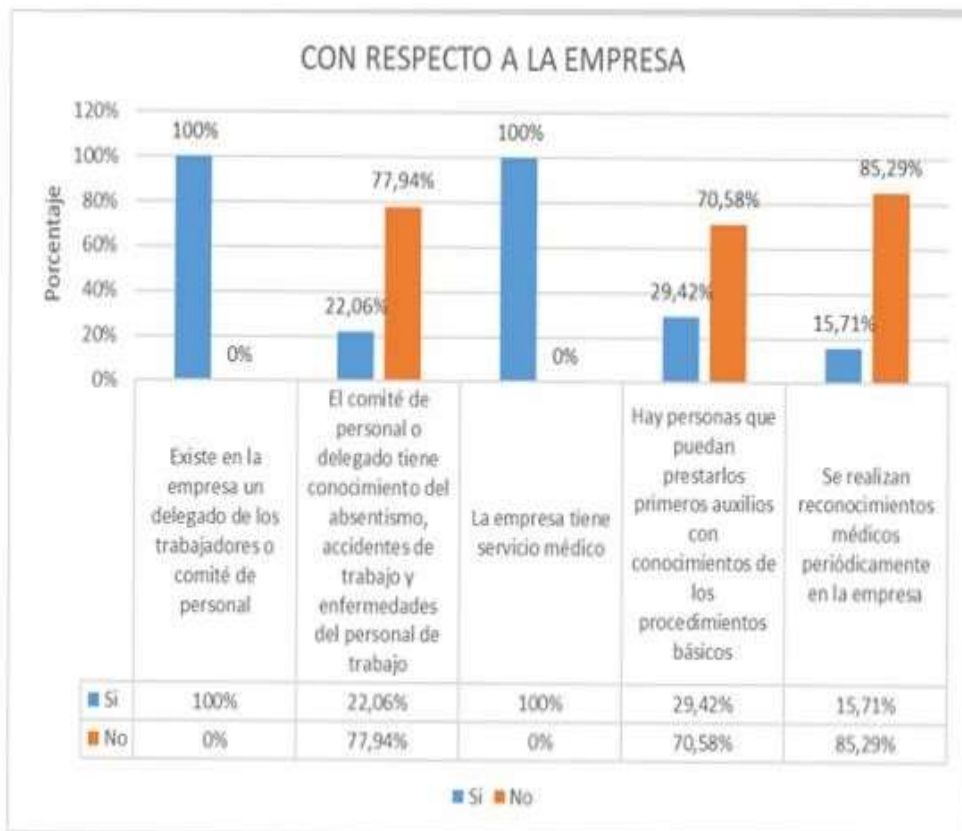
El 70,58% de los trabajadores manifiesta que no hay personas con conocimientos suficientes de primeros auxilios entre los trabajadores en caso de una emergencia.

5. Se realizan reconocimientos médicos periódicamente en la empresa.



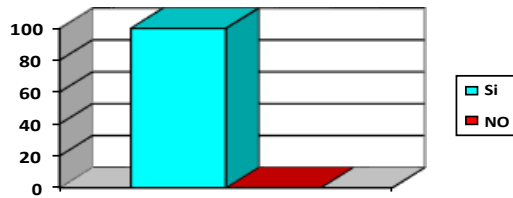
	f	f%
<b>Si</b>	10	14,71
<b>No</b>	58	85,29
	<b>68</b>	<b>100</b>

El 85,29 reconoce que los chequeos médicos no se dan de manera periódica en la empresa.



XII. CON RESPECTO A LOS ACCIDENTES LABORALES

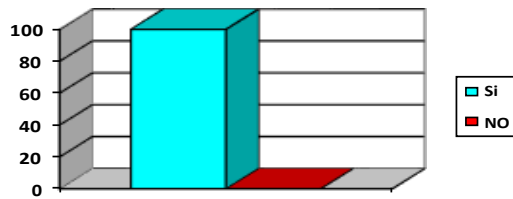
1. En tu centro de trabajo han ocurrido accidentes laborales.



	f	f%
Si	68	100
No	0	0
	68	100

El 100% de los trabajadores reconocen que se han dado accidentes laborales

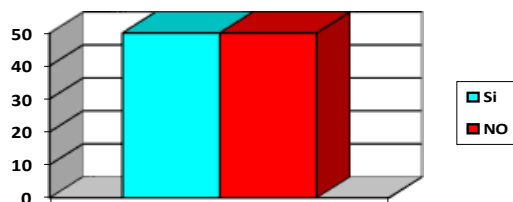
2. Los accidentes laborales son frecuentes en tu área.



	f	f%
Si	68	100
No	0	0
	68	100

El 100% de los trabajadores reconocen que los accidentes laborales son frecuentes en su área.

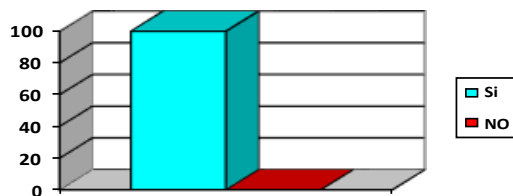
3. Los accidentes laborales frecuentemente son ocasionados por fallas humanas.



	f	f%
Si	34	50
No	34	50
	68	100

El 50% de los trabajadores consideran que son fallas humanas las que ocasionan los accidentes y el otro 50% considera que no lo son.

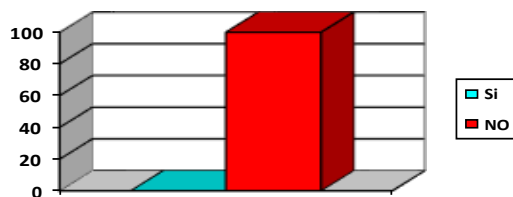
4. Algún accidente laboral ha generado alguna incapacidad prolongada entre los trabajadores.



	f	f%
Si	68	100
No	0	0
	68	100

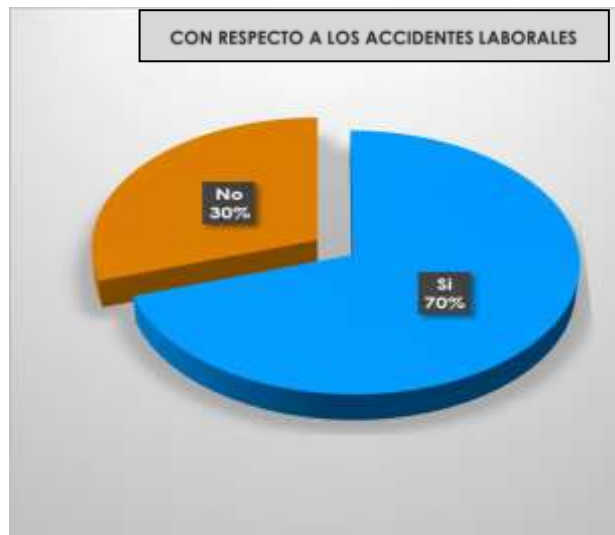
El 100% de los trabajadores reconocen que hubo tan solo 2 accidentes laborales que generaron incapacidad laboral prolongada en su área.

5. Se ha producido alguna muerte producto de algún accidente laboral.

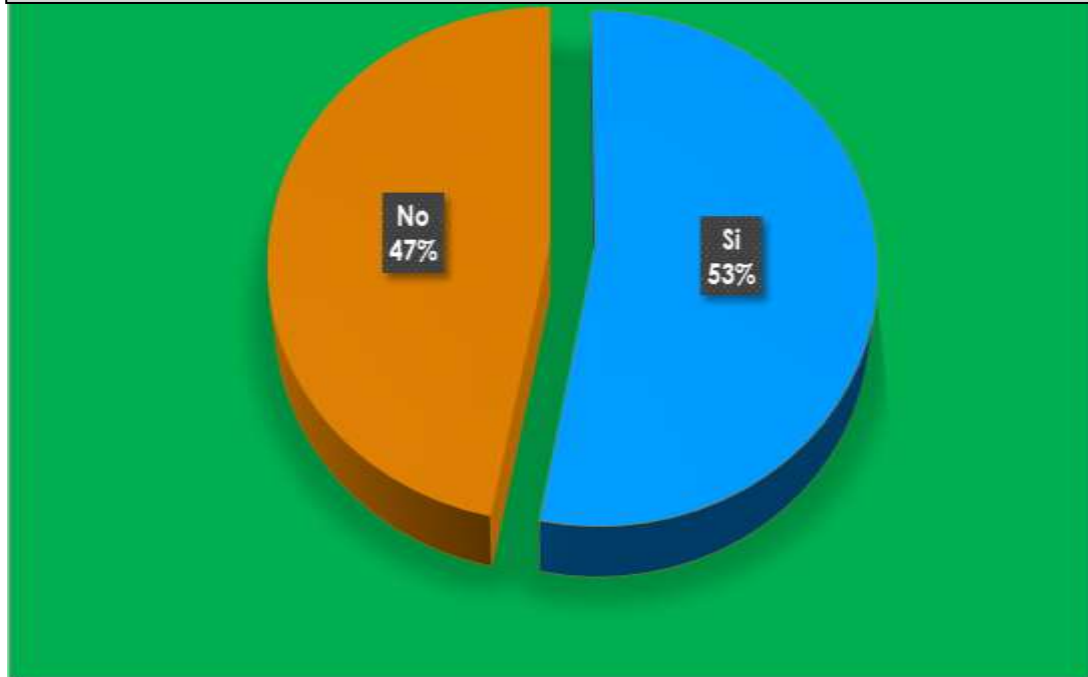


	f	f%
Si	0	0
No	68	100
	68	100

El 100% de los trabajadores reconocen que no se ha producido en su área un accidente laboral mortal en su área.



Porcentaje total representativo de las respuestas de los trabajadores



### Tercera Etapa del Tratamiento de la Investigación

Al finalizar la aplicación de la encuesta y luego de realizar un análisis sobre los resultados y hacer llegar a la empresa los resultados de la investigación y las recomendaciones se aplicó una última ficha de observación del investigador para determinar si se produjeron cambios.

## FICHA DE OBSERVACION EN EL TRABAJO

La presente ficha de observación será aplicada por el investigador al finalizar la investigación para observar si se han producido cambios positivos los mismos que se puedan evidenciar.

**Área de Mantenimiento y Operaciones**

Fecha de Inspección:

Aspectos	Medio Inspeccionado	Estado				Observaciones
		MB	B	R	NP	
<b>Infraestructura</b>	Los extintores se hallan en condiciones operativas para cuando se requiera.		x			Luego de las recomendaciones dadas se ha observado que se han colocado extintores en las áreas donde antes no las había.
	En el taller de Mantenimiento y Operaciones existen las señalizaciones de zonas seguras y de evacuación.		x			Se han cambiado las señalizaciones en el área por unas nuevas dado que las otras estaban deterioradas.
	El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones.		x			Está mucho mejor se han colocado las tapas de las cajas eléctricas.
	La iluminación y la ventilación son las adecuadas en el taller.			x		Aún faltan las lunas de algunas ventanas en el taller.
	Existe la señalización de tableros eléctricos con rótulos de		x			Se han colocado los rótulos en los tableros eléctricos.



	peligro alto voltaje en el taller.					
	Existen rejillas de protección en los fluorescentes del taller.			x		Aún falta colocar.
	Existen cintas de protección en las ventanas para situaciones de emergencias.				x	No realizado la colocación de las cintas de protección a pesar de las recomendaciones.
	El mantenimiento de la superficie de piso y servicios higiénicos es la adecuada.		x			Ha mejorado mucho en relación a las primeras visitas.
<i>Materiales, herramientas y Equipos</i>	Los materiales como pinturas, masillas entre otros se encuentran guardados en los depósitos.		x			Se observa un visible cambio en relación a los materiales dentro del área.
	El estado de las herramientas a emplearse a en el taller se hallan en óptimas condiciones.		x			Se observa un cambio visible.
	Los equipos eléctricos del taller se encuentran en óptimas		x			Se observa un cambio visible.

	condiciones.					
--	--------------	--	--	--	--	--

Aspectos	Medio Inspeccionado	Detalles	Cantidad	Estado				Observaciones
				MB	B	R	NP	
<i>Inventariado</i>	Se ha realizado un inventariado de productos perecibles en el taller.				X			
	Se ha realizado un inventariado de productos no perecibles en el taller.				X			
	Se ha realizado el inventariado de los bienes del taller.				X			
	Se ha realizado el inventariado de bajas en el taller por deterioro.				X			
<i>Control de salida de</i>	Los autopartes que salen del taller son reportados mediante algún informe.				X			
	Se respeta el protocolo para la salida de los productos				X			
<i>Reposición de productos</i>	La reposición de los productos utilizados se da de manera oportuna				X			
	Se respeta el protocolo para la reposición de estos.				X			

#### 4.2 Discusión de los Resultados

La aplicación de la encuesta de la muestra se llevó a cabo en 68 trabajadores los mismos que pertenecen al área de mantenimiento aeronáutico del ejército del Perú y de ello se desprende los siguientes resultados:

Con respecto a la Hipótesis General:

¿El conocimiento y la aplicación de la (Ley N° 29783) Seguridad y Salud en el Trabajo por los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú mejoraran el desarrollo de las actividades laborales?

Los Ítems X y XI son los que dan respuesta a nuestra hipótesis.

El Ítem X: Con relación a la legislación, las preguntas 1 a 5. Pág. 52-53

1. El 77,95% de los trabajadores no ha leído el estatuto de la empresa.
2. El 100% de los trabajadores conocen los reglamentos y ordenanzas de su sector laboral.
3. El 88,23% de los trabajadores no tienen conocimiento a las prestaciones que tienen derecho si sufrieran un accidente.
4. El 82,35% de los trabajadores no conocen las causales de despido en su empresa.
5. El 91,17 desconoce cuáles serían los procedimientos legales en caso de tener un accidente laboral que le imposibilite seguir laborando cuando la responsabilidad es comprobadamente de la empresa.

De lo observado se concluye que los trabajadores de la empresa no conocen su estatuto, pese a que todos afirmaron conocer los reglamentos y ordenanzas de su sector laboral, eso se puede evidenciar en que no conocen las causales de despido y menos los procedimientos legales en caso de accidente que les imposibilite de seguir laborando. Razón por la cual afirmamos que es necesario el conocimiento de las normas.

Ítem XI: Con respecto a la empresa, las preguntas 1 a 5. Pág. 54 - 55

1. El 100% de los trabajadores manifiesta que si existe un delegado de los trabajadores
2. El 77,94% de los trabajadores manifiesta que el delegado no tiene conocimiento de todos los accidentes, enfermedades por trabajo y el absentismo

3. El 100% de los trabajadores reconocen que poseen servicio médico.
4. El 70,58% de los trabajadores manifiesta que no hay personas con conocimientos suficientes de primeros auxilios entre los trabajadores en caso de una emergencia.
5. El 85,29 reconoce que los chequeos médicos no se dan de manera periódica en la empresa.

De lo observado se concluye que, si bien los trabajadores disponen de servicio médico, sin embargo, en nuestra investigación pudimos conocer que dicho servicio no se haya al interior de la empresa y tal como lo mencionan los trabajadores tampoco son frecuentes los chequeos médicos, además que reconocen que no están preparados en caso de emergencia para prestar los primeros auxilios ya que no han sido capacitados todos.

Basándonos en estos resultados corroboramos que nuestra hipótesis general es cierta porque no se viene aplicando de manera adecuada los lineamientos básicos contemplados en la Ley N° 29783 por lo que concluimos que si es importante el conocimiento de esta ley y su respectiva aplicación entre los trabajadores.

En relación a las Hipótesis Específicas:

H1: Si los trabajadores del Área de Mantenimiento y Operaciones del Departamento de Aeronáutica del Ejército del Perú tienen charlas informativas sobre (Ley N° 29783) Seguridad y Salud en el Trabajo, está repercutirá en sus actividades laborales.

El ítem III: Con respecto al concepto que tiene el empleado de la seguridad que brinda la empresa. Preguntas 1- 5. Pág. 38-39

1. El 51,48% de los trabajadores considera que la empresa no le da la importancia suficiente a la seguridad.

2. El 51,48% de los trabajadores considera que la empresa no ha brindado la información necesaria y suficiente para atender situaciones de emergencia
3. El 66,17% de los trabajadores considera que la empresa les debe brindar charlas informativas.
4. El 50% de los trabajadores considera que la empresa ha tomado todas las precauciones y el 50% manifiesta que no.
5. El 58,83 de los trabajadores considera que la empresa no se encuentra en la capacidad de atender una emergencia de grandes consideraciones.

Los resultados de este ítem arrojan que los empleados consideran que en relación a la seguridad que brinda la empresa esta no es suficiente dado que no se brindan las charlas informativas necesarias, además los encuestados consideran que la empresa no está preparada para afrontar una emergencia de grandes consideraciones, por lo que se considera que mejorando las medidas de seguridad los trabajadores se beneficiaran y por lo tanto mejorara el clima laboral.

El ítem IV: Con respecto a la seguridad ambiental laboral. Preguntas 1-5.

Pag. 40 - 41

1. El 58,82 de los trabajadores reconoce que en su área existe las señales de seguridad
2. El 55,88 % de los trabajadores reconoce que no conoce las zonas de seguridad y tendría problemas al evacuar.
3. El 51,47% de los trabajadores indica que su área posee materiales para afrontar una emergencia
4. El 55,88 de los trabajadores manifiesta que cuentan con un botiquín de emergencias.
5. El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el ambiente en el que labora es reducido y en caso de producirse una emergencia la evacuación presentaría dificultades.

Los resultados de este ítem nos muestran que en la empresa y la misma área no han tomado en cuenta las normativas, pues si bien existen las señales de seguridad en la visita que hicimos se hallaban totalmente deterioradas, el botiquín no contiene los mínimos para atender las emergencias. El espacio en el que se labora por la disposición de los muebles en el área y la falta de orden se ve estrecho e impide el desplazamiento.

El Ítem V: Con respecto al uso de equipos de seguridad. Preguntas 1-5.

Pág. 42 - 43

El 100% de los trabajadores ha recibido de la empresa sus materiales de uso personal dados por la empresa

1. El 100% de los trabajadores reconoce que la empresa periódicamente cambia los equipos de seguridad.
2. El 100% de los trabajadores manifiesta que los materiales están hechos del material adecuado.
3. El 100% de los trabajadores reconoce que las herramientas, maquinarias y equipos son reemplazados oportunamente cuando se produce su deterioro.
4. El 100% de los trabajadores reconoce que las herramientas, maquinarias y equipos cuentan con lugar para ser guardados luego de finalizado el trabajo.

Los resultados de este ítem comprueban en un 100% que la empresa le ha brindado los equipos de protección personal los mismos que son elaborados del material adecuado y estos son cambiados por otros cuando se deterioran, eso determina que la empresa se preocupa de la seguridad de sus empleados.

El Ítem VI: Con respecto a la fatiga física. Preguntas 1- 5. Pág. 44 - 45

1. El 63,23% de los trabajadores que manifiestan que los esfuerzos realizados en el desarrollo de su trabajo no son adecuados a su edad.

2. El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el trabajo desarrollado no es el adecuado a su capacidad física.
3. El 51,47% de los trabajadores manifiesta que el trabajo desarrollado no es el adecuado de acuerdo a su entrenamiento.
4. El 66,17% de trabajadores manifiesta que los esfuerzos realizados son los adecuados a las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.
5. El 100% de los trabajadores manifiestan que las revisiones médicas no son periódicas para ver si su salud se ha visto mermado por la fatiga laboral.

Los resultados de este ítem indican que en relación a la fatiga física los trabajadores consideran que el trabajo realizado no es el adecuado para su capacidad física y edad, sin embargo, los esfuerzos realizados están estipulados en su contrato y ellos lo han aceptado.

El Ítem VII: Con respecto a la jornada laboral. Preguntas 1- 5. Pág. 46 – 47

1. El 73,52% de los trabajadores consideran que la duración de las pausas en la jornada laboral no es suficiente.
2. El 55,88 de los trabajadores manifiesta que la distribución del horario de trabajo no es el adecuado.
3. El 55,88 de los trabajadores indico que considera inadecuada la distribución de los turnos.
4. El 70,58% de los trabajadores consideran que los esfuerzos realizados están adecuados a las condiciones estipulados en el contrato
5. El 55,88% de los trabajadores manifiesta que la distribución de las horas extra es el adecuado.

De acuerdo a los resultados de las encuestas en este ítem los trabajadores en relación al horario este no se encuentra distribuido de manera adecuada al igual que los turnos. Además, los esfuerzos físicos son mayores a su capacidad, pero las horas extra si es la adecuada, lo más preocupante de

todo esto es que a pesar de todos los trabajadores se mantienen realizando dichos trabajos.

En relación a nuestra segunda hipótesis podemos concluir que esta es cierta pues se necesita que se realicen charlas informativas a todo el personal y los directivos tomen en cuenta las indicaciones dadas por los especialistas para mejorar las condiciones de trabajo, pues si bien los trabajadores conocen el trabajo a realizar y los riesgos a los que se exponen y si lo hacen es por el pago que se les hace, pero están sobre exponiendo sus fuerzas, así como su capacidad corporal se está explotando al máximo la misma que podría traer como consecuencia una incapacidad total.

Si las charlas se dieran y se llevara a cabo una redistribución al interior de la empresa los resultados serían mucho más enriquecedores, laboral como económicamente.

H2: A mayor conocimiento y aplicación de las normativas establecidas menor probabilidad de retrasos o imprevistos en el desarrollo de las actividades laborales.

El Item VIII: Con respecto a los daños a la salud. Preguntas 1 – 5. Pág. 48 - 49

1. El 85,29% de los trabajadores no tienen conocimiento de las posibles enfermedades producidas por su trabajo.
2. El 70,58% de los trabajadores manifiestan no haberse enfermado a causa de la exposición al trabajo.
3. El 51,48% de los trabajadores no ha presentado accidente a consecuencia de su trabajo.
4. El 63,23% de los trabajadores considera que la empresa no dispone de un asesoramiento eficaz en materia de prevención laboral.
5. El 85,29% de los trabajadores manifiestan que no se efectúa un estudio por enfermedad profesional para determinar las causas que lo originaron.



En relación a este ítem los resultados arrojan que los trabajadores desconocen cuáles pueden ser las enfermedades que les afectarían a consecuencia del trabajo que desarrollan, un porcentaje significativo manifiesta no haberse enfermado a causa de su labor y menos haber tenido accidentes laborales, pero los trabajadores reconocen que no se dispone de un asesoramiento para la prevención laboral, ni que enfermedades se podrían afectarlos a consecuencia del trabajo que realizan.

El ítem XII: Con respecto a los accidentes laborales. Preguntas 1–5. Pág. 56 - 57

1. El 100% de los trabajadores reconocen que se han dado accidentes laborales
2. El 100% de los trabajadores reconocen que los accidentes laborales son frecuentes en su área.
3. El 50% de los trabajadores consideran que son fallas humanas las que ocasionan los accidentes y el otro 50% considera que no lo son.
4. El 100% de los trabajadores reconocen que hubo tan solo 2 accidentes laborales que generaron incapacidad laboral prolongada en su área.
5. El 100% de los trabajadores reconocen que no se ha producido en su área un accidente laboral mortal en su área.

Los resultados arrojados en este ítem nos indican que los trabajadores si han sufrido accidentes laborales, pero ellos manifiestan que han sido leves, no se han producido muertes, pero si hubo 2 accidentes que generaron incapacidad laboral prolongada.

Además, reconocen que muchos de los accidentes son leves y frecuentes en su área y un 50% se deben a fallas humanas y un 50% a fallas en los dispositivos.

En conclusión, la hipótesis planteada es cierta pues si hubiera mayor conocimiento sobre la normativa y además existiera un estudio preventivo en

la empresa los accidentes cada vez serían menores pues sabemos que es inevitable el riesgo laboral en toda actividad laboral, sin embargo, la prevención es fundamental en estos casos.

Si existen menos accidentes laborales aun cuando sean leves se puede llevar a cabo el trabajo con prontitud y cumplir con eficacia y eficiencia las labores asignadas.

H3: Si los trabajadores del Área de Mantenimiento y Operaciones del Departamento de Aeronáutica del Ejército del Perú, conocen y aplican la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), entonces disminuirán los accidentes laborales.

El ítem I: Con respecto a la información que brinda la empresa sobre seguridad laboral. Preguntas 1- 5. Pág. 34 - 35

1. El 100% de los trabajadores recibe de la empresa las normas de seguridad y salud como política de trabajo.
2. El 58,83% de los trabajadores considera que la empresa les recuerda las normas de seguridad.
3. El 57,36% de los trabajadores indica que no existe capacitaciones por parte de la empresa.
4. El 55,89 de la población considera que la información brindada por la empresa es suficiente.
5. El 100 de los trabajadores se encuentra informado con respecto a la institución de salud con la que se encuentra afiliados.

Los resultados de este ítem nos indican que la empresa entrega a sus trabajadores las normas de seguridad y salud para que estos se encuentren informados, además que de manera esporádica suele recordárselas, sin embargo, los trabajadores consideran que la información brindada es insuficiente y es necesaria una charla informativa para todos los trabajadores.

El ítem II: Con respecto al conocimiento de los trabajadores sobre las normas de seguridad. Preguntas 1- 5. Pág. 36 - 37

1. El 100% de los trabajadores manifiesta conocer el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa.
2. El 51,47% manifiesta no seguir los protocolos de seguridad adecuadamente.
3. El 55,88 manifiesta conocer las normas de seguridad de su área.
4. El 54,41% de los trabajadores manifiesta conocer los procedimientos en caso de producirse una emergencia
5. El 54,41% reconoce que no conoce los números de emergencia de producirse una.

En relación a los resultados dados en esta parte de la encuesta podemos ver que los encuestados manifiestan que tienen conocimiento de las normativas todo lo contrario a lo que en un primer momento se observó al hacer el análisis de la hipótesis general, sin embargo salta a la vista una pregunta que nos lleva a pensar que aquí hay una variable interviniente que pudo afectar las respuestas y es el hecho de que no le tomamos importancia a las encuestas y por otro lado el temor de muchos a desarrollarlas.

El Ítem IX: Con respecto a la organización del trabajo Preguntas. Pág. 50 - 51

1. El 86,76 % de los trabajadores manifiesta que si es posible cambiar las formas de organización en la empresa para de esa manera mejorar las condiciones de trabajo.
2. El 63,24% de los trabajadores manifiesta no haberse reunido con los directivos de la empresa para hablar sobre la organización de la empresa
3. El 70,59% de los trabajadores no conocen a otras empresas que apliquen sistemas de organización mejor que el suyo.

4. El 92,65% de trabajadores del área de mantenimiento y operaciones manifiesta no haberse reunido con los directivos cuando se han llevado cambios en la organización de las funciones.
5. El 88,23% de los trabajadores consideran que es necesario llevar a cabo cambios al interior del área

En relación a este ítem los trabajadores manifiestan que es necesario reunirse con los directivos de la empresa para manifestarles los cambios que se requieren para la mejora en la organización del trabajo.

En conclusión, nuestra última hipótesis también es cierta, definitivamente no es posible evitar que se produzcan accidentes laborales al interior de cualquier tipo de empresa pública o privada, pero la información que se brinda a nuestros encuestados es escasa.

Además, durante toda la encuesta se ha podido demostrar que existe una dejadez de los trabajadores por auto instruirse y conocer más sobre las legislaciones en relación a esta materia, pero se hace necesario que trabajadores y directivos mantengan una apertura al dialogo para conocer cuáles son las dificultades que se vienen presentando al interior de cada área y en especial en el área de mantenimiento y operaciones y crear un plan operativo y preventivo en esta materia

## CONCLUSIONES

1. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) es una ley aplicable a todo tipo de empresa pública o privada, grande, mediana o pequeña, sea de servicios, comercio o producción, por lo tanto, su ejecución tiene carácter de obligatoriedad, siendo responsabilidad del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú su correcta aplicación y ceñirse a los lineamientos establecidos.
2. Los accidentes laborales, tal como todos sabemos son un riesgo constante dentro de la empresa y son inevitables, muchos de ellos causados por la falta de uso de los equipos de seguridad y una extrema confianza entre los trabajadores del área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú
3. Dentro de la presente ley se hace mención a las evaluaciones al personal en general, las mismas que deben ser periódicas y con mayor frecuencia en aquellas áreas en donde la exposición al peligro es mayor, como en el caso del área de mantenimiento de la presente tesis, para determinar posibles casos de riesgo.
4. De acuerdo a la naturaleza de la actividad laboral que se desempeña en la entidad donde se realizó la investigación se deberán realizar chequeos médicos frecuentes a la totalidad del personal para determinar las posibles enfermedades adquiridas producto del desempeño laboral y reorganizar las áreas de manera prioritaria la de operaciones y mantenimiento para evitar someter a los trabajadores a una incapacidad laboral debido a las múltiples tareas desarrolladas con los helicópteros en esta área como el armado, planchado, soldado, pintado entre otros.

5. Se debe contar con la presencia de un personal médico a fin de brindar una adecuada atención ocupacional o de emergencia de ser necesaria.
6. La entidad en la que se realizó la presente investigación
7. debe realizar mejoras en sus instalaciones tales como iluminación, ventilación, electricidad, servicios higiénicos, áreas verdes; así como se replanteen la distribución de las oficinas, los muebles y enseres que hay en ellas, pues se pudo apreciar que algunas oficinas eran demasiado pequeñas para albergar los materiales que se tienen y las personas que en ella laboran.
8. De acuerdo a lo arrojado por la investigación se concluye que es primordial llevar a cabo charlas informativas periódicas sobre seguridad y salud en el trabajo y estas deben ser dirigidas a todos los miembros de la empresa, sea cual sea su cargo para de esa manera lograr que se cumplan con las normas establecidas en la Ley N° 29783.
9. Los trabajadores y responsables del área de mantenimiento deben ser evaluados constantemente sobre el correcto uso de los equipos de seguridad personal y sancionados en caso de su omisión.
10. Los materiales y equipos de trabajo del personal del área de mantenimiento y operaciones deben ser colocados en el depósito establecido para evitar posibles accidentes.
11. En cuanto a los trabajadores del área de mantenimiento sobre todo a ellos, debe dárseles un desayuno consistente para evitar que estos

puedan intoxicarse debido a la exposición al olor de las pinturas, macillas, soldaduras entre otros productos de su trabajo en el taller.

12. No cuentan con un adecuado control de identificación de peligros por lo que se exponen a sufrir accidentes.

## RECOMENDACIONES

1. Facilitar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) a todos los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú fomentando su lectura, para su conocimiento y correcta aplicación, bajo responsabilidad funcional y sujeto a sanción.
2. Se deben diseñar trípticos alusivos a la ley 29783, a fin de poder dar alcance a una mejor comprensión e idea de los alcances al personal de colaboradores.
3. Las evaluaciones deben ser realizadas por los jefes de las diferentes áreas de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú y deben ser redactados como informes mensuales o semestrales según lo disponga la entidad, además de llevar en los reportes de cada trabajador y las posibles sanciones en caso de faltas a las normas.
4. Cada área debe preparar un diagnóstico para determinar los posibles accidentes que se pueden suscitar en su área producto de su trabajo diario y generar un plan de contingencia en caso de producirse una. Establecido los posibles accidentes estos deben ser compartidos con las diferentes áreas y determinar cuáles son comunes a todos y cuales particulares de acuerdo a la naturaleza del área de trabajo, de manera que se evalúe el programa de prevención de la empresa y de requerir una reforma llevarlo a cabo.
5. En lo preventivo, resulta importante que todos los trabajadores sin excepción deban ser evaluados por los médicos para determinar si su salud se ha visto mermada producto del trabajo que realizan y de ser así ser reubicados de acuerdo a sus capacidades en otra área.



6. Cada área debe realizar un registro de bajas de los bienes y materiales que no se encuentran operativos y de aquellos que requieran reparación para que de esa manera los ambientes de las diferentes áreas permitan espacios libres que a su vez faciliten el desplazamiento de los trabajadores y la organización de sus oficinas, generando así un ambiente adecuado.
7. Es necesario que en cuanto a los aspectos como ventilación, iluminación, electricidad entre otros estos sean reparados a la brevedad para evitar sigan afectando indirectamente la labor de los trabajadores. Así mismo los carteles de seguridad sean cambiados por su avanzado deterioro, así como los números telefónicos en caso de emergencia se encuentren en un lugar visible de cada oficina en caso de emergencia, además de renovar los botiquines de emergencia y dotarlos como los insumos necesarios. Se recomienda disponer que las áreas verdes sean arregladas, los servicios higiénicos como las duchas se limpien constantemente para evitar así la proliferación de moho y hongos.
8. Llevar a cabo una capacitación de sensibilización con el total de los trabajadores, estas capacitaciones deben ser periódicas y por áreas de esa manera todos deberán leer y entender el programa de prevención de accidentes laborales junto con el estatuto de la empresa que les fue entregado junto con su contrato al ingresar a laboral.
9. Es necesario que cada jefe de área en especial de mantenimiento evalúe si los equipos de seguridad personal requieren ser cambiados por otros y que se elabore una lista de requerimientos en caso de requerir otros equipos complementarios.

10. Se recomienda que los jefes de cada área reporten que trabajador no está cumpliendo con las normas de seguridad y se está exponiendo a riesgos innecesarios para dejarlos como evidencia en caso de producirse un accidente.
11. Los depósitos destinados a los equipos y herramientas de trabajo deben poseer las condiciones necesarias y estar habilitados para colocar en ellos todos los materiales, además de tener un responsable para su preservación.
12. El desayuno que se debe brindar al área operativa de mantenimiento debe ser consistente de preferencia diseñado por una nutricionista recordando que los trabajadores de esta área trabajan con pinturas y soldaduras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ACKERMAN, M; TOSCA, D. (2009). "Tratado de Derecho del Trabajo". Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.
2. ALARCON, R. (2011). Tesis: "La seguridad e higiene en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de Xalapa" Universidad de Veracruz. México.
3. ALONSO, M.; TORTUERO, J.L. (1995). "Instituciones de Seguridad Social". Madrid: Editorial Civitas S.A.
4. BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN A. (2001). "Administración de Recursos Humanos". México: International Thomson Editores.
5. CABANELLAS, G. (1968). "Derechos de los Riesgos de Trabajo".
6. DE DIEGO, J.A. (2002). "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Buenos Aires: Abeledo - Perrot.
7. DEL VALLE, J.M. (1988). "La Extinción del Contrato de Trabajo por Enfermedad del Trabajador". Madrid: Ministerio de Justicia.
8. ESAN (2007). "Diplomado en Administración Gerencial". Lima – Perú
9. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. (2006). "Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales". Madrid: Tecnos.
10. IGARTUA, M.T. (2005) "Enfermedad Profesional: Tratamiento Legislativo y Jurisprudencia". Pág. 377-378.
11. LENGUA, C. (2013). Tesis: "La Reubicación del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, su impacto sobre las Facultades Empresariales de extinción del Contrato de Trabajo y alcances sobre la Exigibilidad del Derecho". UPCP. Lima – Perú.
12. MACALOPU, I. (2013). Tesis: "Accidentes de Trabajo y elementos de protección personal en los trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz – Chiclayo". Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Lima

13. MERCADO H. S. (2004). "Administración y Calidad". México. 3era Ed. p. 3
14. MINISTERIO DE TRABAJO (2015). "Boletín Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales".
15. MUNCH G. L. (2006). "Fundamentos de Administración". Ed. Trillas p.44
16. OIT. (1987). "Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo. Estudio General sobre la protección de la Maquinaria y sobre el Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)". Ginebra: OIT.
17. OIT. (2005). "La prevención: una estrategia global. Promover la seguridad y salud en el trabajo". Informe de la OIT para el Día Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra: OIT.
18. RAMOS, J.A. (2004). "Elabore su Tesis en Derecho". Lima – Perú
19. RUIZ, A. (2002). "Nuevo Derecho de la seguridad Social". p. 458 -459
20. VASQUEZ, A. (1983). "Tratado de Derecho de Trabajo" p.274-275
21. ANNAN, Kofi. (1997) Viabilidad Financiera de la Organización. USA.
22. Corte Suprema de Justicia SDC y Social Permanente de la República. Sentencia Caso Laboral Nº 2293 (2012)
23. TAYLOR, F. (1911) "Principios de la Administración Científica". New York, USA.
24. MAYO, E. (1930). "La Teoría de las Relaciones Humanas". Estados Unidos.

## **ANEXOS**

## Calculo de la Muestra

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

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = 157 tamaño de la población

$\sigma$  = Valor constante de 0,5. Desviación estándar de la población.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

$$n = \frac{(157) (0,5)^2 (1,96)^2}{(157 - 1) (0,09)^2 + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 67,7980, \text{ o sea } 68$$

Son 68 los individuos que serán nuestra muestra, ellos pertenecen al Dpto. de mantenimiento y operaciones, los mismos a los que aplicaremos la encuesta.


<i>Aspectos</i>	<i>Medio Inspeccionado</i>	<i>Estado</i>				<i>Observaciones</i>
		<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>NP</b>	
<i>Infraestructura</i>	Los extintores se hallan en condiciones operativas para cuando se requiera.		x			Luego de las recomendaciones dadas se ha observado que se han colocado extintores en las áreas donde antes no las había.
	En el taller de Mantenimiento y Operaciones existen las señalizaciones de zonas seguras y de evacuación.		x			Se han cambiado las señalizaciones en el área por unas nuevas dado que las otras estaban deterioradas.
	El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones.		x			Está mucho mejor se han colocado las tapas de las cajas eléctricas.
	La iluminación y la ventilación son las adecuadas en el taller.			x		Aún faltan las lunas de algunas ventanas en el taller.
	Existe la señalización de tableros eléctricos con rótulos de peligro alto voltaje en el taller.		x			Se han colocado los rótulos en los tableros eléctricos.
	Existen rejillas de protección en los fluorescentes del taller.			x		Aún falta colocar.
	Existen cintas de protección en las ventanas para situaciones de emergencias.				x	No realizado la colocación de las cintas de protección a pesar de las recomendaciones.
	El mantenimiento de la superficie de piso y servicios higiénicos es la adecuada.		x			Ha mejorado mucho en relación a las primeras visitas.
<i>Materiales, herramientas y Equipos</i>	Los materiales como pinturas, masillas entre otros se encuentran guardados en los depósitos.		x			Se observa un visible cambio en relación a los materiales dentro del área.
	El estado de las herramientas a emplearse a en el taller se hallan en óptimas condiciones.		x			Se observa un cambio visible.
	Los equipos eléctricos del taller se encuentran en óptimas condiciones.		x			Se observa un cambio visible.

<i>Aspectos</i>	<i>Medio Inspeccionado</i>	<i>Detalles</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Estado</i>				<i>Observaciones</i>
				<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>NP</b>	
<i>Inventariado</i>	Se ha realizado un inventariado de productos perecibles en el taller.				X			
	Se ha realizado un inventariado de productos no perecibles en el taller.				X			
	Se ha realizado el inventariado de los bienes del taller.				X			
	Se ha realizado el inventariado de bajas en el taller por deterioro.				X			
<i>Control de salida de productos</i>	Los autopartes que salen del taller son reportados mediante algún informe.				X			
	Se respeta el protocolo para la salida de los productos				X			
<i>Reposición de productos utilizados</i>	La reposición de los productos utilizados se da de manera oportuna				X			
	Se respeta el protocolo para la reposición de estos.				X			



FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO											
ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Calidad de la redacción		Coherencia interna		inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que se pretende		
	si	No	si	no	si	no	si	no	si	no	
1	v		v			v	v		v		
2	v		v			v	v		v		
3	v		v			v	v		v		
4	v		v			v	v		v		
5	v		v			v	v		v		
6	v		v			v	v		v		
7	v		v			v	v		v		
8	v		v			v	v		v		
9	v		v			v	v		v		
10	v		v			v	v		v		
11	v		v			v	v		v		
12	v		v			v	v		v		
13	v		v			v	v		v		
14	v		v			v	v		v		
15	v		v			v	v		v		
16	v		v			v	v		v		
17	v		v			v	v		v		
18	v		v			v	v		v		
19	v		v			v	v		v		
20	v		v			v	v		v		
21	v		v			v	v		v		
22	v		v			v	v		v		
23	v		v			v	v		v		
24	v		v			v	v		v		
25	v		v			v	v		v		
26	v		v			v	v		v		
27	v		v			v	v		v		
28	v		v			v	v		v		
29	v		v			v	v		v		
30	v		v			v	v		v		
31	v		v			v	v		v		
32	v		v			v	v		v		
33	v		v			v	v		v		
34	v		v			v	v		v		


35	v		v			v	v		v		
36	v		v			v	v		v		
37	v		v			v	v		v		
38	v		v			v	v		v		
39	v		v			v	v		v		
40	v		v			v	v		v		
41	v		v			v	v		v		
42	v		v			v	v		v		
43	v		v			v	v		v		
44	v		v			v	v		v		
45	v		v			v	v		v		
46	v		v			v	v		v		
47	v		v			v	v		v		
48	v		v			v	v		v		
49	v		v			v	v		v		
50	v		v			v	v		v		
51	v		v			v	v		v		
52	v		v			v	v		v		
53	v		v			v	v		v		
54	v		v			v	v		v		
55	v		v			v	v		v		
56	v		v			v	v		v		
57	v		v			v	v		v		
58	v		v			v	v		v		
59	v		v			v	v		v		
60	v		v			v	v		v		

Validado por: FREDDY MIGUEL CASTRO VERONA Firma: 	Grado Académico: Magister en Derecho e-mail: freddy_sb17@hotmail.com Fecha: 20-06-2015
---	---

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO											
ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										
	Calidad de la redacción		Coherenci interna		inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que se pretende		Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item por favor indique)
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	
1	v		v			v	v		v		
2	v		v			v	v		v		
3	v		v			v	v		v		
4	v		v			v	v		v		
5	v		v			v	v		v		
6	v		v			v	v		v		
7	v		v			v	v		v		
8	v		v			v	v		v		
9	v		v			v	v		v		
10	v		v			v	v		v		
11	v		v			v	v		v		
12	v		v			v	v		v		
13	v		v			v	v		v		
14	v		v			v	v		v		
15	v		v			v	v		v		
16	v		v			v	v		v		
17	v		v			v	v		v		
18	v		v			v	v		v		
19	v		v			v	v		v		
20	v		v			v	v		v		
21	v		v			v	v		v		
22	v		v			v	v		v		
23	v		v			v	v		v		
24	v		v			v	v		v		
25	v		v			v	v		v		
26	v		v			v	v		v		
27	v		v			v	v		v		
28	v		v			v	v		v		
29	v		v			v	v		v		
30	v		v			v	v		v		
31	v		v			v	v		v		
32	v		v			v	v		v		
33	v		v			v	v		v		
34	v		v			v	v		v		

35	v		v			v	v		v		
36	v		v			v	v		v		
37	v		v			v	v		v		
38	v		v			v	v		v		
39	v		v			v	v		v		
40	v		v			v	v		v		
41	v		v			v	v		v		
42	v		v			v	v		v		
43	v		v			v	v		v		
44	v		v			v	v		v		
45	v		v			v	v		v		
46	v		v			v	v		v		
47	v		v			v	v		v		
48	v		v			v	v		v		
49	v		v			v	v		v		
50	v		v			v	v		v		
51	v		v			v	v		v		
52	v		v			v	v		v		
53	v		v			v	v		v		
54	v		v			v	v		v		
55	v		v			v	v		v		
56	v		v			v	v		v		
57	v		v			v	v		v		
58	v		v			v	v		v		
59	v		v			v	v		v		
60	v		v			v	v		v		
<b>Validado por:</b> <b>Cesar A. Quiñones Vernazza</b>											
<b>Firma:</b>											
						<b>Grado Académico:</b> Magister en Derecho					
						<b>e-mail</b> cquinone1972@yahoo.es					
						<b>Fecha:</b> 20-06-2015					

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO											
ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item por favor indique)
	Calidad de la redacción		Coherenci interna		inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que se pretende		
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	
1	v		v			v	v		v		
2	v		v			v	v		v		
3	v		v			v	v		v		
4	v		v			v	v		v		
5	v		v			v	v		v		
6	v		v			v	v		v		
7	v		v			v	v		v		
8	v		v			v	v		v		
9	v		v			v	v		v		
10	v		v			v	v		v		
11	v		v			v	v		v		
12	v		v			v	v		v		
13	v		v			v	v		v		
14	v		v			v	v		v		
15	v		v			v	v		v		
16	v		v			v	v		v		
17	v		v			v	v		v		
18	v		v			v	v		v		
19	v		v			v	v		v		
20	v		v			v	v		v		
21	v		v			v	v		v		
22	v		v			v	v		v		
23	v		v			v	v		v		
24	v		v			v	v		v		
25	v		v			v	v		v		
26	v		v			v	v		v		
27	v		v			v	v		v		
28	v		v			v	v		v		
29	v		v			v	v		v		
30	v		v			v	v		v		
31	v		v			v	v		v		
32	v		v			v	v		v		
33	v		v			v	v		v		
34	v		v			v	v		v		

35	v		v			v	v		v		
36	v		v			v	v		v		
37	v		v			v	v		v		
38	v		v			v	v		v		
39	v		v			v	v		v		
40	v		v			v	v		v		
41	v		v			v	v		v		
42	v		v			v	v		v		
43	v		v			v	v		v		
44	v		v			v	v		v		
45	v		v			v	v		v		
46	v		v			v	v		v		
47	v		v			v	v		v		
48	v		v			v	v		v		
49	v		v			v	v		v		
50	v		v			v	v		v		
51	v		v			v	v		v		
52	v		v			v	v		v		
53	v		v			v	v		v		
54	v		v			v	v		v		
55	v		v			v	v		v		
56	v		v			v	v		v		
57	v		v			v	v		v		
58	v		v			v	v		v		
59	v		v			v	v		v		
60	v		v			v	v		v		
											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">           Florbel R. Navarro Quispe         </div>											
						Grado Académico: Doctor  e-mail:  florbelrodrigo@hotmail.com					
						Fecha: 13-06-2015					

## ENCUESTA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades programas de salud ocupacional organizadas en su Empresa.

### I. CON RESPECTO A LA INFORMACIÓN QUE BRINDA LA EMPRESA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Nº	Pregunta	Si	No
1	La empresa entrega conjuntamente con el contrato las normas de seguridad y salud en el trabajo para conocimiento de los trabajadores.		
2	La empresa constantemente les recuerda las normas de seguridad.		
3	La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad.		
4	La información que le brinda es suficiente.		
5	La empresa le ha informado sobre la institución de salud con la que se encuentra afiliado.		

### II. CON RESPECTO AL CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS NORMAS DE SEGURIDAD

Nº	Pregunta	Si	No
1	Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa.		
2	Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente.		
3	Conoce las normas de seguridad de su área.		
4	Conoce usted los procedimientos en caso de producirse una emergencia en su área.		
5	Conoce usted los teléfonos de al menos 2 números de emergencia para producirse una emergencia.		

### III. CON RESPECTO AL CONCEPTO QUE TIENE EL EMPLEADO DE LA SEGURIDAD QUE BRINDA LA EMPRESA

Nº	Pregunta	Si	No
1	Cree que la empresa le da la importancia suficiente a la seguridad.		
2	Cree usted que la empresa les ha brindado la información necesaria y suficiente para atender situaciones de emergencia.		
3	Considera usted que la empresa le debe brindar charlas informativas sobre estos temas.		
4	Considera usted que la empresa ha tomado todas las precauciones necesarias para evitar situaciones de emergencia.		
5	Cree usted que de producirse una emergencia de gran consideración la empresa estaría preparada para atenderla.		

### IV. CON RESPECTO A LA SEGURIDAD DEL AMBIENTE LABORAL

Nº	Pregunta	Si	No
1	El ambiente donde usted realiza su trabajo cuenta con señalización de seguridad.		

2	Conoce usted las zonas seguras y de rápida evacuación en caso de emergencia.		
3	El área donde trabaja posee extintores, hachas, entre otros en caso de una emergencia.		
4	El área donde usted trabaja cuenta con un botiquín de emergencia.		
5	El área donde trabaja tiene un espacio reducido que le impide acceder con prontitud a evacuarla en caso de emergencia.		

#### V. CON RESPECTO AL USO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD

Nº	Pregunta	Si	No
1	Cuenta usted con el equipo de seguridad personal (guantes, lentes, mascarillas, cascos, entre otros) de acuerdo al área donde labora dado por la empresa.		
2	Los equipos de seguridad personal son cambiados periódicamente cuando se deterioran por la empresa.		
3	La ropa de trabajo (overol) que cuenta en la empresa se lava diariamente en ella para su lavado.		
4	Todos los trabajadores hacen uso de sus equipos de seguridad antes de iniciar sus labores diarias.		
5	Existe un lugar especial donde estos equipos son dejados al final del horario de trabajo.		

#### VI. CON RESPECTO A LA FATIGA FISICA

Nº	Pregunta	Si	No
1	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu edad.		
2	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu capacidad física.		
3	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a tu entrenamiento.		
4	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados de acuerdo a las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.		
5	Se le realiza al personal periódicamente revisiones médicas para ver como la fatiga laboral puede haber mermado su salud.		

#### VII. CON RESPECTO A LA JORNADA LABORAL

Nº	Pregunta	Si	No
1	El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes.		
2	Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo.		
3	Consideras adecuada la distribución de los turnos.		
4	Consideras adecuada la distribución de las horas de trabajo.		
5	Consideras adecuada la distribución de las horas extra.		



**VIII. CON RESPECTO A LOS DAÑOS A LA SALUD**

<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Estas al corriente de las posibles enfermedades profesion producto del trabajo que desarrollan en tu empresa.		
2	En el último año te has enfermado a causa de la exposición trabajo.		
3	En el último año has sufrido algún accidente a consecuencia trabajo que desarrollas.		
4	La empresa dispone de asesoramiento eficaz en materia prevención laboral.		
5	Cuando se produce una baja por enfermedad profesional se efe un estudio para determinar las causas que lo originaron		

**IX. CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Consideras que es posible cambiarlas formas de organización empresa para mejorar las condiciones de trabajo.		
2	Los directivos de la empresa se reúnen con ustedes trabajadores para conocer su opinión sobre la organización trabajo.		
3	Conoces de otras empresas de tu mismo rubro que apli sistemas de organización mejores que el tuyo.		
4	Los directivos de la empresa se reúnen con los trabajadores cu se disponen a cambiar la organización de las funciones.		
5	Consideras que es necesario realizar cambios al interior del área el que te desarrollas.		

**X. CON RESPECTO A LA LEGISLACION**

<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Usted ha leído el estatuto de la empresa.		
2	Conoces los reglamentos y ordenanzas laborales que afecta sector laboral		
3	Conoces a que prestaciones tienes derechos si sufieras accidente laboral.		
4	Conoces cuales serían las causales de despido en tu empresa.		
5	Conoces cuales serían los procedimientos legales y cuales beneficios en caso de suceder un accidente laboral qu imposibilite seguir trabajando si la responsabilidad comprobadamente de la empresa.		

**XI. CON RESPECTO A LA EMPRESA**

<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Existe en la empresa un delegado de los trabajadores o comité personal.		
2	El comité de personal o delegado tiene conocimiento absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades del person trabajo.		

3	La empresa tiene servicio médico.		
4	Hay personas que puedan prestarlos primeros auxilios conocimientos de los procedimientos básicos.		
5	Se realizan reconocimientos médicos periódicamente en empresa.		

**XII. CON RESPECTO A LOS ACCIDENTES LABORALES**

<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	En tu centro de trabajo han ocurrido accidentes laborales.		
2	Los accidentes laborales son frecuentes en tu área.		
3	Los accidentes laborales frecuentemente son ocasionados por fallas humanas.		
4	Algún accidente laboral ha generado alguna incapacidad prolongada entre los trabajadores		
5	Se ha producido alguna muerte producto de algún accidente laboral.		

## FICHA DE OBSERVACION EN EL TRABAJO

El objetivo de la presente ficha de observación es conocer in situ las condiciones observables en las que los trabajadores desarrollan su actividad laboral y las posibles situaciones de riesgo que se pueden suceder en la empresa.

Nota:

Nº	Items	Si	No
1	Al ingresar a las instalaciones de la empresa se observa en diferentes áreas las señales de seguridad. Si la respuesta es SI indique en qué áreas:	x	
2	El orden y la limpieza son observables en las diferentes áreas. Si la respuesta es NO indique en qué áreas:		x
3	Los trabajadores se encuentran debidamente identificados.	x	
4	Es observable que los trabajadores portan su equipo de seguridad. Indique al menos tres que haya observado	x	
5	Es observable que los trabajadores mantienen un clima de respeto y cordialidad entre ellos.	x	
6	Se evidencia que las maquinarias y herramientas se encuentran en óptimas condiciones. Si su respuesta es NO indique que observó	x	
7	Durante su permanencia en la empresa se ha evidenciado algún accidente laboral. Si su respuesta es SI. Indique cual.		x
8	En el área de mantenimiento y operaciones usted ha observado que existen las señales de seguridad.	x	
9	Los trabajadores del área de mantenimiento y operaciones portan su equipo de seguridad.	x	
10	Se observa que los trabajadores del área de mantenimiento y operaciones toman las precauciones necesarias antes de iniciar su trabajo laboral.	x	
11	Se observa que el ambiente del área de mantenimiento y operaciones donde se desarrolla el trabajo es lo suficientemente amplio como para permitir el desplazamiento.	x	
12	Se observa que las condiciones de luz y ventilación del área de mantenimiento y operaciones son las adecuadas para el desarrollo de trabajo.		x
13	Se observa que los trabajadores de mantenimiento y operaciones tienen conocimiento de las normas de seguridad pues realizan su trabajo con mucho cuidado.	x	
14	Se evidencia que los trabajadores conocen el trabajo que les corresponde desarrollar.	x	
15	Se evidencia que los trabajadores disponen de un ambiente adecuado para tomar sus alimentos.		x
16	Se evidencia que los trabajadores conocen el protocolo de seguridad laboral pues se observa las medidas de higiene y limpieza que emplean.		x
17	Los trabajadores reconocen las áreas de seguridad en caso de evacuación.	x	

18	Los trabajadores tienen a mano los teléfonos de emergencia en caso de siniestros.		
19	Los trabajadores demuestran algunos síntomas de estar enfermos aun así continúan con sus labores. Indique cuales.		x
20	Se evidencia que los trabajadores realizan sus labores en un espacio de laboral adecuado.	x	

**CONTROL DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**FICHA DE OBSERVACIÓN**

La presente ficha de observación será aplicada por el investigador al finalizar la investigación para observar si se han producido cambios positivos los mismos que se puedan evidenciar.

**Área de Mantenimiento y Operaciones**

Fecha de Inspección: \_\_\_\_\_

Aspectos	Medio Inspeccionado	Estado				Observaciones
		MB	B	R	NP	
<i>Infraestructura</i>	Los extintores se hallan en condiciones operativas para cuando se requiera.	X				
	En el taller de Mantenimiento y Operaciones existen las señalizaciones de zonas seguras de evacuación.			X		
	El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones.		X			
	La iluminación y la ventilación son las adecuadas en el taller.			X		
	Existe la señalización de tableros eléctricos y rótulos de peligro alto voltaje en el taller.		X			
	Existen rejillas de protección en los floures del taller.					
	Existen cintas de protección en las ventanas en situaciones de emergencias.				X	
	El mantenimiento de las superficies de pisos y servicios higiénicos es la adecuada.			X		
<i>Materiales, herramientas y E</i>	Los materiales como pinturas, masillas entre otros se encuentran guardados en los depósitos.		X			
	El estado de las herramientas a emplearse en el taller se hallan en óptimas condiciones.			X		
	Los equipos eléctricos del taller se encuentran en óptimas condiciones.		X			
<i>Perso</i>	El personal hace uso de uniformes (gorros, guantes, mascarillas, mandiles, lentes de seguridad durante su trabajo)		X			

	El personal tiene conocimiento del trabajo a realizar en el taller.		X			
	El personal acreditar experiencia en el manejo de las maquinas herramientas y equipos.		X			
	El personal posee conocimiento del Manual Seguridad Interna	X				

<i>Aspectos</i>	<i>Medio Inspeccionado</i>	<i>Estado</i>				<i>Observaciones</i>
		<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>NP</b>	
<i>Atención</i>	Existe un sistema por medio del cual se prioriza la atención en cada helicóptero.	X				
	Las indicaciones sobre el trabajo a realizar hacen por escrito.	X				
	Los productos solicitados para el arreglo de helicópteros llegaron en buen estado.	X				
	Los repuestos llegan con una orden detallada de lo que se entrega al taller y el estado	X				
	Existe un responsable de recepción de materiales (autopartes, pinturas, otros)		X			
	El responsable del taller supervisa el trabajo a los miembros del área	X				
	Cómo se podría calificar la dedicación que muestra en el trabajo.		X			
<i>Al Producto Final</i>	El responsable del taller hace entrega del helicóptero mediante una ficha de entrega.	X				
	Se hace un informe detallado de los arreglos hechos y los costos de ellos.	X				
	Se expide un tiempo de garantía por el arreglo del helicóptero	X				
	Los helicópteros son sometidos a una prueba de ensayo para determinar su operatividad.	X				
	Los responsables de la entrega cumplen con las normas administrativas para ello.	X				

<i>Aspectos</i>	<i>Medio Inspeccionado</i>	<i>Detalles</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Estado</i>				<i>Observaciones</i>
				<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>NP</b>	
<i>Inventario</i>	Se ha realizado inventariado de productos en el taller.	SI			X			
<i>Control de salida de productos</i>	Los repuestos que salen del taller son reportados mediante algún informe.	si		x				
<i>Reposición de productos utilizados</i>	La reposición de los productos utilizados se da de manera oportuna y se respeta el protocolo para la salida de productos	si		x				

MATRIZ INSTRUMENTAL

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones, Indicadores e Índices de Variables			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principal	Variable Independiente (X)	Dimensiones	Indicadores	Índices
¿Cuál es la importancia del conocimiento de la <b>Ley (Ley N° 29783)</b> y la aplicación de esta por los trabajadores del Área de Mantenimiento <b>¿Aeronáutico del Ejército del Perú en el desarrollo de sus actividades laborales, periodo 2015?</b>	¿Determinar la importancia del conocimiento de la (Ley N° 29783), y la aplicación de esta por los trabajadores del Área de Mantenimiento del Departamento Aeronáutico del Ejército del Perú en el desarrollo de sus actividades laborales, periodo 2015?	¿El conocimiento y la aplicación de la (Ley N° 29783) de Bienestar e Integridad Laboral por los trabajadores del Área de Mantenimiento Departamento Aeronáutico del Ejército del Perú mejoraran el desarrollo de sus actividades laborales?	Conocimiento y aplicación de la <b>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)</b>	Conocimiento de la <b>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)</b> a través de charlas informativas	Conocimiento y aplicación de la <b>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)</b>	Cuantitativo Cualitativo  4. Muy Bien 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente
Problema Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente (Y)	Comprensión y aplicación de la normativa por el personal del <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b>	Logro de la optimización del tiempo, entrega de trabajos oportunamente y disminuir los accidentes	Cuantitativo Cualitativo  4. Muy Bien 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente
¿Es importante que los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú tengan información sobre la (Ley N° 29783)?	Valorar el grado de entendimiento de la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, por los trabajadores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú.	si los trabajadores del <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b> tienen charlas informativas sobre la <b>ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)</b> , está repercutirá en sus actividades laborales.	Desarrollo de las actividades laborales por los trabajadores <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b>	Eficiencia y eficacia en el desempeño de las actividades laborales		
¿La jurisprudencia laboral interna basada en la norma N° 29783 bienestar e integridad laboral, puede afectar el progreso del desempeño laboral de los colaboradores del Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú?	Establecer si normas laborales internas basadas en el marco de la ley 29783 se relacionan en el desarrollo de las actividades laborales en el <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b> .	A mayor conocimiento y aplicación de las normativas laborales internas basadas en la <b>(Ley N° 29783)</b> existe menor probabilidad de retrasos o imprevistos en el desarrollo de las actividades laborales				
¿Si existe mayor conocimiento de la <b>(Ley N° 29783)</b> , por los trabajadores del <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b> , esta repercutirá en la ausencia de accidentes laborales durante el periodo 2015?	Determinar el número de accidentes laborales en el Área de Mantenimiento y Operaciones del Departamento de Aeronáutica del Ejército del Perú en el presente año.	Si los trabajadores del <b>Área de Mantenimiento Aeronáutico del Ejército del Perú</b> , conocen y aplican la <b>(Ley N° 29783)</b> , entonces disminuirán los accidentes laborales.				

<p><b>Método:</b> Descriptivo en base netamente a Estudio Exploratorio</p> <p><b>Diseño:</b> El tipo de investigación es de tipo cuantitativo por que se persigue la explicación de sucesos complejos en su medio natural con información preferentemente cualitativa. También la investigación es de tipo de trabajo de campo por que se hace el estudio donde el fenómeno se da de manera natural de este modo se busca conseguir la situación más real posible.</p>	<b>Población</b>			<p><b>Técnica:</b> La encuesta Estudio de casos</p> <p><b>Instrumento de Encuesta:</b> Escala de Likert.</p> <p>Encuestas: Op múltiples, valores</p> <p><b>Instrumento de Estudio de casos:</b> Fichas de Obser del Trabajo</p>	Programa exce	
	<b>Áreas</b>		<b># de Trabaja</b>			<b>Porcenta</b>
	<b>Gerencia General</b>		6			3,8
	<b>Gerencia de Segu Operacional</b>	Jefe Auditor	1			0,6
		Auditor Interno	2			1,2
		Secretarias	3			1,9
		Auxiliares	5			3,1
	<b>Gerencia de Administrac Finanzas</b>	Dpto. Contabilidad	6			3,8
		Dpto. Tesorería	6			3,8
		Dpto. Logística	20			12,7
Dpto. RRHH		8	5			
<b>Gerencia de Mantenimie Operaciones</b>	Jefatura Control de Calidad		50	32,05		
	Jefatura Cubo R/C	Supervisor Técnicos				
	Jefatura PND		50	32,05		
	Supervisor Técnicos					
<b>Total</b>		157	100			
<b>Muestra</b>						
<b>Areas</b>		<b># de Trabajadores</b>				
Gerencia de Mantenimie Operaciones	Jefatura Control de Cal	Jefatura Cubo R/C	34			
		Jefatura PND	34			
$n = \frac{(157) (0,5)^2 + (1,96)^2}{(157 - 1) (0,09)^2 + (0,5)^2 + (1,96)^2} = 68$						

<sup>1</sup> Período de confidencialidad, se efectuará en el marco de lo dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la Directiva N° 004-2016- CONCYTEC-DEGC.



