

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**Condiciones para la creación y gestión efectiva de un área especializada
de revisión de la matriz IPERC en Sunafil**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Edwin Gabriel Montero Gastiaburu

ASESOR

Jaime Yuri Diaz

<https://orcid.org/0000-0003-3583-0189>

Chiclayo, 2025

**Condiciones para la creación y gestión efectiva de un área
especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil**

PRESENTADA POR

Edwin Gabriel Montero Gastiaburu

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

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta
SECRETARIO

Jaime Yuri Diaz
VOCAL

Dedicatoria

El presente artículo no cuenta con dedicatoria.

Agradecimientos

El presente artículo no cuenta con agradecimientos.

REPORTE TURNITIN:

Tesis completa Condiciones para la Creación y Gestión Efectiva de un Área Especializada MONTERO.pdf

ORIGINALITY REPORT

21 %	21 %	14 %	12 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	2 %
2	cdn.www.gob.pe Internet Source	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1 %
4	repositorio.unap.edu.pe Internet Source	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	1 %
6	saludarequipa.gob.pe Internet Source	1 %
7	www.perucontable.com Internet Source	1 %
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1 %
9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Student Paper	<1 %

Índice

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Revisión de literatura	11
1.1. Antecedentes	11
Bases teóricas	14
2.1. Conceptualización de la Matriz IPERC y su Importancia	14
2.1.1. Definición y relevancia de la Matriz IPERC en la Seguridad y Salud en el Trabajo	14
2.2. Teorías y Conceptos Fundamentales	15
2.2.1 Teoría de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	15
2.2.2 Teoría de la Gestión de Riesgos Laborales	16
2.2.3 Teoría de la Efectividad Organizacional	17
2.2.4. Teoría de la Coordinación Interinstitucional.....	19
2.3. Cumplimiento Normativo y Legal en la Creación del Área Especializada	21
2.3.1. Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú	21
2.3.2. Implicaciones legales en la creación del área especializada	22
2.4. Funciones del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC	24
2.4.1. Identificación de Funciones Clave	24
2.4.2 Coordinación Interinstitucional.....	25
2.4.3 Monitoreo y Seguimiento.....	27
Materiales y métodos.....	29

3.1. Tipo y nivel de investigación:	29
3.2. Población y muestra:	29
3.3. Instrumentos de recolección de datos:	29
3.4. Procedimiento de la investigación:	29
3.5. Estrategia de análisis de datos:	30
3.6. Tabla de operacionalización de variables:	30
Resultados.....	32
4.1. Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación. ...	32
4.1.1. Análisis de la normativa asociada.	32
4.1.2. Identificación de requisitos y condiciones establecidos por la normativa	33
4.1.3. Comparación de normativas nacionales e internacionales.	35
4.2. Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional.....	36
4.3. Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil	37
4.3.1. Identificación de desafíos internos y externos	37
4.3.2. Análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo	38
4.3.3. Propuestas para superar los desafíos identificados	38
Discusión.....	41
I. Sugerir un modelo de estructura organizativa y funciones para el área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, considerando las mejores prácticas y experiencias de otras instituciones.....	41

II. Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación. ...	41
III. Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional.....	43
IV. Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil.	44
Identificación de desafíos internos y externos.	44
Análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo.	45
Propuestas para superar los desafíos identificados.	46
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	51
Referencias bibliográficas.....	52
Anexos.....	55

Resumen

La presente investigación se centró en proponer un modelo de estructura organizativa y funciones para el área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, tomando en consideración las prácticas más idóneas y experiencias previas de otras instituciones. Para ello, se llevaron a cabo tres objetivos específicos:

En primer lugar, se analizó la normativa legal vigente vinculada a la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación. Posteriormente, se procedió a diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en instituciones similares a Sunafil, tanto a nivel nacional como internacional. Finalmente, se identificaron los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área dedicada a la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil.

La metodología empleada adoptó un enfoque exploratorio y descriptivo. Se realizó un análisis minucioso de la normativa legal. La población objeto de estudio abarcó la normatividad de entidades públicas de fiscalización y regulación. La recolección de datos se llevó a cabo mediante revisión documental

Los resultados obtenidos indicaron que la creación y gestión del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC dentro de Sunafil representaría un avance significativo en la fiscalización laboral en el Perú. Aunque la normativa nacional no prescribía explícitamente la creación de dicho área, proporcionaba una base relevante para su implementación.

Las conclusiones destacaron la importancia y eficacia de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo, subrayando que la implementación efectiva de un área especializada en revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil requeriría un esfuerzo conjunto de la alta dirección, el personal de la institución y las empresas supervisadas.

Palabras claves: matriz IPERC, Sunafil, estructura organizativa, funciones, fiscalización, seguridad y salud en el trabajo

Abstract

This research aimed to propose a model of organizational structure and functions for the department responsible for reviewing the IPERC matrix within Sunafil, considering best practices and previous experiences from other institutions. Three specific objectives were pursued: firstly, analyzing the current legal regulations associated with establishing IPERC matrix review areas in public entities engaged in oversight and regulation. Subsequently, assessing the effectiveness of specialized areas in reviewing the IPERC matrix in institutions similar to Sunafil, both nationally and internationally. Finally, identifying the main challenges and obstacles in implementing a dedicated IPERC matrix review area within Sunafil.

The methodology adopted an exploratory and descriptive approach. A thorough analysis of legal regulations was conducted. The study population encompassed public oversight and regulatory entities. Data collection involved document review.

The findings indicated that establishing and managing the Specialized Area for IPERC Matrix Review within Sunafil would represent a significant advancement in labor oversight in Peru. Although national regulations did not explicitly mandate the creation of such an area, they provided a relevant foundation for its implementation.

The conclusions underscored the importance and effectiveness of specialized areas in occupational health and safety, emphasizing that the effective implementation of an IPERC matrix review area within Sunafil would require a concerted effort from senior management, institution personnel, and supervised companies.

Keywords: IPERC matrix, Sunafil, organizational structure, functions, oversight, occupational health and safety.

Introducción

En el dinámico contexto de la fiscalización laboral en Perú, la creación y gestión de un Área Especializada en la Revisión de la Matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles) dentro de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) surge como un desafío estratégico fundamental. La Matriz IPERC es una herramienta esencial para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), proporcionando un marco sistemático para identificar y evaluar los riesgos laborales, y establecer controles adecuados para mitigarlos. Este estudio propone un modelo organizativo y funcional para dicha área, basado en las mejores prácticas nacionales e internacionales, con el fin de fortalecer la capacidad de Sunafil en la protección de la seguridad y salud laboral.

El marco teórico establece los conceptos necesarios para entender la importancia de la Matriz IPERC y fundamentar la creación y gestión del área especializada. Desde la definición y relevancia de la Matriz IPERC hasta las teorías que sustentan la gestión de la SST, este marco proporciona el contexto esencial. Además, se explora el entramado normativo y legal que guía la creación de esta área en Sunafil, con un énfasis particular en las implicaciones legales de la SST en Perú.

La situación problemática se agrava por la falta de estadísticas detalladas sobre el cumplimiento de la Matriz IPERC por parte de las empresas. Según el Boletín Estadístico de Sunafil del primer trimestre de 2022, solo el 38% de las empresas inspeccionadas cumplían con las normativas básicas de SST. Este dato subraya la necesidad de una mayor vigilancia y de la implementación de áreas especializadas que supervisen y apoyen a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones. Además, la alta tasa de informalidad laboral en Perú, que afecta aproximadamente al 72% de los trabajadores, complica la implementación efectiva de la Matriz IPERC.

La pregunta central de esta investigación es: ¿Cuáles son los desafíos y condiciones fundamentales que enfrenta Sunafil para establecer y gestionar eficazmente un área especializada de revisión de la Matriz IPERC de los empleadores que no cumplen con identificar los peligros de sus organizaciones, considerando las prácticas óptimas y experiencias comparativas a nivel nacional e internacional?

Los objetivos específicos son:

Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la Matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación.

Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la Matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional.

Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la Matriz IPERC dentro de Sunafil.

Este estudio busca proporcionar una base sólida para la creación de un área especializada en Sunafil que enfrente los desafíos actuales y futuros en la gestión de la SST en Perú, promoviendo un entorno laboral más seguro y saludable.

Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

La presente investigación busca explorar las condiciones necesarias para establecer y gestionar eficazmente un área especializada en la revisión de la matriz IPERC dentro de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Dado su carácter exploratorio, es esencial contextualizar adecuadamente esta indagación, reconociendo que, hasta la fecha, no se han encontrado estudios específicos que aborden este tema en el contexto de Sunafil. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es una entidad pública encargada de supervisar y regular aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en Perú. Sunafil desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la prevención de riesgos ocupacionales. La necesidad de un mecanismo eficiente para la revisión de la matriz IPERC surge directamente de su mandato institucional. Aunque no existen estudios específicos sobre Sunafil, se pueden examinar modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementados por diversas instituciones gubernamentales y reguladoras a nivel internacional. Analizar estas experiencias permite extraer lecciones y buenas prácticas aplicables a esta investigación. La legislación nacional e internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo proporciona el marco jurídico en el que Sunafil opera. Un análisis exhaustivo de esta normativa es fundamental para comprender los requisitos legales necesarios en el proceso de revisión de la matriz IPERC. Las instituciones públicas frecuentemente enfrentan desafíos en la creación y gestión de áreas especializadas. Estos desafíos pueden incluir la asignación de recursos, la formación del personal y la coordinación interinstitucional. Aunque faltan estudios

específicos sobre Sunafil, es crucial extrapolar conceptos y prácticas de áreas análogas para adaptar dichas experiencias a la realidad de Sunafil. Dada la ausencia de antecedentes directos, esta investigación se centrará en la extrapolación de conceptos y prácticas de áreas similares, apoyándose en la recopilación de datos empíricos y análisis normativo. Estos métodos orientarán el enfoque para abordar el problema de investigación y alcanzar los objetivos propuestos.

No obstante, teniendo en cuenta el orden de importancia de antecedentes se puede señalar que Palacín, B. y Pantigoso, M. (2022) en su investigación para obtener el grado de magister en Derecho y la seguridad social mencionan que a medida que la sociedad evoluciona hacia una mayor dependencia de la tecnología, es esencial analizar en profundidad cómo esta transición afecta a las actuaciones inspectoras y, en última instancia, a la efectividad de la inspección del trabajo en garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

La relevancia de este antecedente radica en su enfoque en un problema actual y de gran trascendencia, y en su enfoque metodológico que se basa en la investigación dogmática y en la recopilación de datos cualitativos a través de entrevistas con inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. Estas entrevistas han proporcionado una comprensión más profunda de la perspectiva de los profesionales que trabajan en el terreno, permitiendo así una exploración más completa de la problemática.

Los resultados de esta investigación proporcionan un contexto sólido para futuros desarrollos en la materia, y se espera que las propuestas y hallazgos que surjan de este antecedente sienten las bases para políticas y estrategias que permitan una adaptación exitosa de la inspección del trabajo a la era digital.

Se suma Rojas, D. (2019). Con su trabajo titulado “Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: Sunafil o gobiernos locales, ¿cuál es el órgano idóneo para realizar esta función?” para obtener el grado de magister en derecho de la empresa. El propósito de esta investigación es analizar cómo se están llevando a cabo las labores de fiscalización en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción civil. Esto se logra mediante un examen detallado de las normativas nacionales pertinentes en materia de seguridad y salud, así como de los procedimientos de inspección laboral y las regulaciones específicas que rigen las medidas de seguridad en el sector de la construcción.

Un aspecto particularmente interesante que destaca en este estudio es la presencia de dos entidades estatales, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos

Locales, que, a pesar de ser independientes entre sí, desempeñan funciones de fiscalización similares en cuanto al cumplimiento de estas normativas en el sector de la construcción.

Este antecedente se erige como una valiosa contribución al entendimiento de la situación actual de la fiscalización en el sector de la construcción civil y, en particular, de la coexistencia de dos organismos estatales que comparten funciones de control. A través de una evaluación precisa de esta dinámica, se identifican posibles contingencias que podrían surgir debido a esta duplicación de esfuerzos y funciones.

Finalmente, se ofrece una serie de sugerencias que apuntan a mejorar la eficiencia de la fiscalización en este sector crucial. Estas recomendaciones tienen el potencial de optimizar la coordinación y cooperación entre las entidades involucradas, lo que a su vez podría redundar en una mayor protección de la seguridad y salud de los trabajadores en la construcción civil. Este antecedente representa, por tanto, un punto de partida valioso para futuras investigaciones y acciones orientadas a fortalecer la fiscalización y, en última instancia, la seguridad en el ámbito laboral en el sector de la construcción civil.

Igualmente el caso que se presenta en la Resolución N° 335-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala resalta la importancia de contar con una matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) que cumpla con los requisitos legales. En particular, se hace hincapié en que la evaluación de riesgos debe realizarse para cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones específicas en las que se desempeñan los trabajadores. Este aspecto es esencial para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

El expediente demuestra que la matriz IPER presentada por la empresa inspeccionada no cumplía con los estándares legales debido a que se desarrolló en función de las actividades generales del centro de trabajo en lugar de analizar los riesgos específicos relacionados con el puesto de "Ayudante de Despacho". Esto condujo a la imposición de sanciones por parte de la SUNAFIL.

Este caso subraya la necesidad de que las matrices IPER sean exhaustivas y específicas, centrándose en cada puesto de trabajo. Además, destaca la importancia de que estas matrices sean revisadas y evaluadas por las autoridades competentes, como la SUNAFIL, para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo.

En la Resolución N.º 288-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala se refiere a un procedimiento administrativo sancionador llevado a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) en Perú. El texto describe la competencia de Sunafil y el procedimiento de revisión de sanciones relacionadas con infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El texto se divide en varias secciones que explican la base legal y los argumentos presentados por una empresa, Industrial Santa Lucia S.A.C., que impugna las sanciones impuestas en su contra. Los argumentos de la empresa están relacionados con cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, como estándares de seguridad, la matriz IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos), formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo, y los principios de razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones.

No queda claro si la Sunafil tiene la capacidad de revisar la matriz IPERC directamente, ya que el texto se enfoca principalmente en el proceso de revisión de sanciones y los argumentos presentados por la empresa Industrial Santa Lucia S.A.C. Sin embargo, se menciona que la empresa impugnante alega que la matriz IPERC fue objeto de revisión y cambios después del accidente, y que el personal inspectivo no había solicitado esta información.

Dado que el fragmento se centra en la revisión de sanciones y argumentos de la empresa, es posible que la autoridad, en este caso la Sunafil, pueda revisar la matriz IPERC en el contexto de una inspección o investigación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, pero no se especifica en detalle si es de forma obligatoria del inspector.

Bases teóricas

2.1. Conceptualización de la Matriz IPERC y su Importancia

2.1.1. Definición y relevancia de la Matriz IPERC en la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco normativo delineado por la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se destaca la imperante necesidad de llevar a cabo un estudio de línea base para implementar un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este proceso, según (Universidad Continental, 2023) se convierte en el punto de partida esencial para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles, con la finalidad de mitigar los posibles impactos adversos en el entorno laboral. La matriz IPERC, surgida de este análisis, se erige como una herramienta central en la gestión de la seguridad y salud laboral, plasmada en un documento estructurado que refleja la realidad y los desafíos a enfrentar.

Es crucial comprender algunos conceptos clave antes de adentrarnos en la elaboración de la matriz IPERC. La distinción entre peligro y riesgo, como señalada por la Universidad Internacional de la Rioja (2023), establece una base fundamental. El peligro, como condición intrínseca, puede desencadenar daños, mientras que el riesgo representa la combinación de probabilidad y consecuencia de no controlar dicho peligro. Esta comprensión conceptual es

esencial para contextualizar la importancia de la matriz IPERC, ya que esta herramienta se convierte en un medio estructurado para evaluar y abordar estos elementos en el ámbito laboral.

El proceso de identificación de peligros, según lo indicado por la Autoridad Nacional Del Servicio Civil – SERVIR. (2016), se presenta como un paso crucial en el análisis de riesgos. La atención detallada a nivel de tareas y la consideración de diversos tipos de peligros, desde los químicos hasta los psicosociales, resalta la complejidad de este proceso. Este enfoque específico, aplicado a las actividades laborales, proporciona una base sólida para el análisis y la comprensión de los riesgos asociados.

La evaluación y valoración del riesgo, como continuación lógica en este proceso, añade otra capa de complejidad al panorama. SERVIR. (2016) destaca la importancia de considerar tanto la severidad de las consecuencias como la probabilidad de ocurrencia. Esta evaluación resulta fundamental para determinar el nivel de riesgo, un factor clave que influye en la implementación de medidas correctivas. La temporalidad de estas medidas, establecida por la normativa, agrega un elemento adicional a la gestión proactiva de la seguridad y salud en el trabajo.

El establecimiento de medidas de control, presentado como la última fase, se rige por una jerarquía que aborda desde la eliminación hasta el uso de Equipos de Protección Personal (EPP). La responsabilidad del titular minero en proponer, exigir el cumplimiento y evaluar periódicamente la eficacia de estas medidas refuerza la importancia de una gestión proactiva y continua de los riesgos laborales (Universidad Continental, 2023).

La matriz IPERC, como catalizador de este proceso, adquiere una trascendencia singular. Más allá de ser una mera formalidad documental, esta herramienta se convierte en la base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además de cumplir con requisitos legales y normativos, la matriz IPERC contribuye a mejorar los procedimientos de formación de empleados y la planificación efectiva de nuevos proyectos laborales. Su uso correcto se convierte así en un pilar fundamental para la gestión integral de la seguridad y salud en el ámbito laboral (Universidad Continental, 2023).

2.2. Teorías y Conceptos Fundamentales

2.2.1 Teoría de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión de seguridad y salud en el trabajo, según distintos autores, converge en la importancia de la prevención de riesgos y la participación multidisciplinaria en las empresas (Yauyo, R. (2021) citando a Henao, 2013; Carbajal & Molano, 2012; Chávez, 2009). Este

enfoque, más allá de ser una estrategia preventiva, se convierte en un factor determinante para la competitividad y eficiencia organizacional.

La Ley 29783 (2011) y la norma ISO 45001 (2018) definen sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo como elementos interrelacionados con el objetivo de establecer políticas, objetivos y condiciones laborales adecuadas, promoviendo así la competitividad y la calidad de vida en el ámbito laboral. Estos sistemas, regidos por principios como el compromiso del empleador y la participación sindical, buscan la mejora continua y la prevención de riesgos laborales (Ley 29783, 2011; ISO 45001, 2018).

La salud en el trabajo, según la OMS, se dirige a proteger la salud de los colaboradores, prevenir lesiones y enfermedades, controlar accidentes y promover un entorno sostenible (OMS). Por otro lado, la seguridad y salud en el trabajo, definida por la OIT y SERVIR, es una disciplina destinada a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, asegurando el derecho de los trabajadores a un ambiente seguro y saludable (Yauyo, R. (2021) citando a OIT, 2011; SERVIR).

En cuanto a los objetivos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, se resalta la necesidad de evaluar los riesgos, establecer políticas y planes anuales, cumplir con normativas, realizar auditorías periódicas y asegurar que los objetivos sean claros, medibles y acordes con la normativa. La norma ISO 45001 (2018) contribuye a esta gestión al definir riesgos laborales como situaciones que pueden perjudicar a los colaboradores y la productividad de la organización. Además, el Decreto Supremo 005-2012TR señala que el riesgo laboral es la probabilidad de que un peligro se materialice y cause daños (ISO 45001, 2018; Decreto Supremo 005-2012TR). En este contexto, se reconocen los riesgos laborales como elementos omnipresentes que pueden afectar a diversas organizaciones.

2.2.2 Teoría de la Gestión de Riesgos Laborales

La norma ISO 45001 (2018) conceptualiza el riesgo como la probabilidad de que ocurra un daño, siendo los riesgos laborales situaciones que afectan tanto a los colaboradores como a la productividad de la organización. Esta perspectiva destaca la dimensión negativa que los riesgos laborales pueden tener en el rendimiento y la reputación de una entidad (ISO 45001, 2018). El Decreto Supremo 005-2012TR, reglamento de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, refuerza esta idea al definir el riesgo laboral como la probabilidad de materialización de un peligro que puede causar daños a colaboradores, infraestructuras, maquinaria o productos (Decreto Supremo 005-2012TR).

En el contexto de las organizaciones, diversos riesgos laborales son identificados y catalogados como frecuentes. Entre ellos se destacan el riesgo eléctrico, la contaminación acústica, caídas, golpes y tropiezos, temperaturas extremas, exposición a pantallas de computadoras, problemas psicológicos, infecciones bacterianas y virus, así como riesgos ergonómicos (Yauyo, R. 2021). La importancia de estos riesgos radica en su capacidad para afectar la salud de los colaboradores y la productividad de la organización.

El riesgo eléctrico, derivado de conexiones deficientes o cables deteriorados, puede resultar en cortocircuitos e incendios. La contaminación acústica, generada por maquinaria ruidosa, puede convertirse en una enfermedad ocupacional. Las caídas, golpes y tropiezos, a menudo causadas por condiciones inseguras y desorden, representan riesgos comunes que pueden afectar a colaboradores y a la infraestructura. Las temperaturas extremas, la exposición prolongada a pantallas de computadoras y los problemas psicológicos también son identificados como riesgos significativos.

Según GERENS (2016), estos riesgos requieren una gestión proactiva, incluyendo medidas preventivas, evaluación de su significancia y la implementación de controles adecuados. La identificación y evaluación de riesgos son pasos cruciales para lograr los objetivos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así a la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales e incidentes.

2.2.3 Teoría de la Efectividad Organizacional

La teoría de efectividad organizacional de Serralde se centra en el Desarrollo Organizacional (D.O.) y ha generado debates entre especialistas. El propósito del D.O. es discutido, algunos proponen objetivos como un clima laboral favorable, mientras que Serralde sostiene que el único propósito es aumentar la efectividad organizacional. Define la organización como un ente con ciclo de vida, y la efectividad se relaciona con el logro de resultados esperados. Aborda términos como muerte natural, muerte súbita y supervivencia, reconociendo la variabilidad de la efectividad organizacional según el momento y las circunstancias.

La teoría se complementa con la "Situación Organizacional," inspirada en el modelo de Reddin sobre la situación gerencial. Esta propuesta sugiere que cada organización es parte de una situación dinámica, y las demandas de resultados emergen de sus componentes. Se busca aplicar el concepto de efectividad en diversas situaciones.

La teoría de efectividad organizacional de Serralde, objeto de debate entre especialistas en Desarrollo Organizacional, se enfoca en la búsqueda de una mayor comprensión de por qué una organización es efectiva y cómo mejorarla (Serralde, 2021). En el contexto de proponer un área

especializada dentro de SUNAFIL, esta teoría se vuelve esencial para fundamentar la necesidad de un desarrollo organizacional enfocado en la efectividad. Serralde define la organización como un ente con ciclo de vida y vincula la efectividad al logro de resultados esperados, reconociendo la variabilidad según las circunstancias y el momento.

La teoría se complementa con la "Situación Organizacional," inspirada en el modelo de Reddin sobre la situación gerencial, que plantea que cada organización es parte de una situación dinámica e interactuante, buscando aplicar el concepto de efectividad en diversas situaciones.

Por otra parte García Izquierdo, (1989) aborda la definición y evaluación de la efectividad organizacional, resaltando la confusión y ambigüedad en la literatura. En el contexto de la propuesta de un área especializada en SUNAFIL, este enfoque cobra importancia al enfrentar la necesidad de definir y evaluar la efectividad. Explora cinco modelos de efectividad organizacional: de objetivos, de recursos, de procesos internos, de satisfacción y función social. Además, sugiere la aplicación simultánea de varios modelos y destaca siete preguntas clave al emprender un estudio sobre efectividad organizacional. Estas preguntas incluyen la perspectiva de evaluación, la actividad central, el nivel de análisis, el propósito, la duración, los datos a utilizar y la referencia para la evaluación.

La teoría organizacional de Azuara, centrada en el estudio de cómo operan las organizaciones y cómo son afectadas por su entorno, se presenta como el primer paso para controlar y cambiar eficientemente las organizaciones, permitiéndoles generar riqueza y recursos (Azuara, 2013). En el contexto de SUNAFIL, esta teoría respalda la importancia de comprender el funcionamiento de la organización para lograr sus objetivos. Azuara explora la estructura organizacional, su evolución gestionable mediante el diseño organizacional, y destaca la cultura organizacional como un conjunto de valores compartidos que controlan interacciones y evolucionan con el crecimiento.

La teoría de efectividad organizacional cobra relevancia al proporcionar fundamentos sólidos para el Desarrollo Organizacional. La comprensión de por qué una organización es efectiva y cómo mejorarla, según Serralde, se alinea con la necesidad de optimizar el rendimiento de SUNAFIL. La propuesta de García Izquierdo sobre la evaluación de la efectividad organiza la metodología para el estudio, brindando una estructura sólida para medir el impacto de la nueva área. La teoría organizacional de Azuara respalda la importancia de comprender el funcionamiento y la evolución de la organización para lograr eficacia en la implementación de cambios y mejoras. En conjunto, estas teorías ofrecen un marco teórico robusto para la propuesta de desarrollo organizacional en SUNAFIL.

2.2.4. Teoría de la Coordinación Interinstitucional

El trabajo de investigación de Rodríguez y Vassallo (2010) aborda la falta de coordinación entre instituciones vinculadas al desarrollo rural en Uruguay. Identifica esta falta de coordinación como un obstáculo para la construcción de Capital Social, esencial para dinamizar los procesos de desarrollo. La investigación se centra en el análisis de las Mesas de Desarrollo del Proyecto Uruguay Rural y los Consejos Agropecuarios Departamentales. Se destaca la importancia de fortalecer la articulación interinstitucional para lograr sinergias que favorezcan el Desarrollo Rural Territorial.

El estudio aboga por la integración de instituciones como el MIDES, ANEP y MSP, reconociendo que los Consejos Agropecuarios Departamentales y las Mesas de Desarrollo representan avances hacia la descentralización, mejorando las posibilidades de coordinación. La investigación resalta la falta de coordinación como un desafío significativo para el desarrollo rural en Uruguay y aboga por fortalecer la articulación interinstitucional para construir un sólido Capital Social que impulse procesos de desarrollo sostenible en el ámbito rural.

La interinstitucionalidad, según Rosales, A. (2019), se refiere a la coordinación entre instituciones de distintos órdenes y disciplinas, especialmente en el ámbito de la cooperación en América Latina. Este concepto implica la interacción fluida y continuada de instituciones nacionales e internacionales para lograr objetivos comunes.

Rosales destaca la complejidad de entender dónde comienzan unas instituciones y dónde terminan otras, subrayando la importancia de la interinstitucionalidad en la dinámica entre instituciones de distintos niveles y disciplinas. Se hace hincapié en la necesidad de un esquema complejo que permita la convergencia de instituciones en una interacción fluida.

En cuanto a la multisectorialidad, se destaca que la globalización ha facilitado la coordinación entre instituciones similares y sectores diversos. La interinstitucionalidad interna se refiere a la cooperación entre instituciones gubernamentales dentro de un mismo país para mejorar la eficacia de las políticas públicas.

La coordinación entre instituciones se manifiesta a través de mecanismos como acuerdos interinstitucionales, memorias de entendimiento y lineamientos de trabajo interinstitucional. La colaboración entre estas instituciones busca maximizar recursos, mejorar la provisión de servicios y aumentar la efectividad en la resolución de problemas.

Rosales señala que la interinstitucionalidad se encuentra en la intersección entre lo nacional y lo internacional, y destaca la importancia del papel del ejecutivo en la vinculación de instituciones en los ámbitos interno e internacional.

En términos de interinstitucionalidad a nivel internacional, se menciona el papel crucial de los Centros de Gobierno (CdG), definidos como responsables de funciones transversales críticas relacionadas con la gestión de prioridades gubernamentales. Estos CdG facilitan la coordinación entre ministerios y promueven la colaboración para abordar problemas multisectoriales.

Sin embargo, Rosales también destaca los límites de la interinstitucionalidad, especialmente la falta de regulaciones claras que definan su alcance. La coordinación entre instituciones está condicionada por los reglamentos internos de las dependencias gubernamentales, limitando su capacidad de establecer vínculos con el exterior sin consultar al ejecutivo.

Finalmente, se aborda la relación entre instituciones regionales e internacionales, subrayando que, a pesar de sus bases fundacionales económicas, dependen de la voluntad política de los Estados para alcanzar objetivos más ambiciosos.

Duque, J. (2011) destaca la interinstitucionalidad como una alternativa innovadora en la gestión de programas de formación avanzada, promoviendo la cooperación, complementariedad y solidaridad entre instituciones. Este enfoque, supera las limitaciones de las normativas internas poco flexibles y las estructuras auto-centradas, propiciando una colaboración efectiva.

La interinstitucionalidad se conceptualiza como un "modelo de entramado", enfatizando la existencia de una red de intereses, instituciones y estructuras conectadas mediante interacciones. Este modelo orienta hacia la acción colectiva para abordar desafíos comunes y destaca imperativos como aspectos legales, racionales, consensuales, de eficacia, pertinencia social y flexibilidad.

En términos operativos, se subraya la importancia de reglas claras, coherencia en principios académicos, consenso en decisiones, eficacia en resultados, pertinencia social y flexibilidad para adaptarse a cambios. La implementación exitosa de la interinstitucionalidad implica abordar estos imperativos de manera integral.

El autor también propone seis dimensiones fundamentales para la interinstitucionalidad en programas de formación avanzada:

Comunidad de objetivos: Destaca la importancia de objetivos comunes entre instituciones, especialmente en ámbitos científicos, culturales y académicos.

Confianza: Involucra expectativas positivas basadas en intercambio recíproco, solidaridad moral y reconocimiento del prestigio de las instituciones.

Cooperación: Implica vínculos y responsabilidades formalmente establecidos entre instituciones, incluyendo trabajo conjunto en proyectos de investigación, docencia y eventos académicos.

Complementariedad: Surge de objetivos e intereses compartidos, permitiendo la combinación de experiencias y recursos para acciones conjuntas.

Coordinación e integración: Requiere procesos y espacios de coordinación para la toma de decisiones y la implementación de políticas, con la participación de representantes de todas las instituciones.

Coherencia: Se manifiesta en la alineación entre lo prescrito normativamente y el funcionamiento real del programa, así como en la correspondencia entre la naturaleza del programa y sus desarrollos.

Duque menciona también la importancia de dispositivos de evaluación y verificación de compromisos, proponiendo dos enfoques: la autoregulación basada en la renuncia voluntaria a la discrecionalidad de las instituciones, y el control externo para garantizar la credibilidad de los compromisos.

En cuanto a la concreción de la interinstitucionalidad, se destaca la relevancia de las redes colaborativas, la movilidad de investigadores y las publicaciones conjuntas. Se presentan ejemplos de programas interinstitucionales de doctorado en América Latina, subrayando la colaboración entre universidades y la creación de redes de investigación en diversas disciplinas.

En el marco teórico de la tesis, la interinstitucionalidad emerge como un concepto esencial para abordar la falta de coordinación entre instituciones como lo es el comité de seguridad y salud en el trabajo y SUNAFIL, así como para impulsar la colaboración y coordinación entre diversas entidades. La multisectorialidad, la regulación clara y la importancia del papel del ejecutivo en la vinculación institucional también son elementos cruciales. Además, la propuesta de Duque para la formación avanzada ofrece un enfoque estratégico para superar las limitaciones estructurales y normativas, destacando la necesidad de reglas claras, coherencia y flexibilidad.

2.3. Cumplimiento Normativo y Legal en la Creación del Área Especializada

2.3.1. Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú

En este contexto, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N. 29783, asume un papel crucial al imponer a los empleadores la obligación de implementar una matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control de Peligros) para garantizar la

prevención y seguridad en el entorno laboral. La ausencia de un área especializada en Lambayeque, específicamente en Sunafil, para supervisar y controlar el cumplimiento de esta matriz y la elaboración de planes de acción constituye una brecha crítica que afecta la seguridad y salud de los trabajadores.

La relevancia de esta propuesta para Sunafil radica en su función primordial de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del Área Especializada fortalecerá la gestión de Sunafil, brindándole mejores herramientas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

La protección al trabajador, respaldada por la legislación laboral peruana, se refiere a la preservación de la dignidad, seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. Esta protección implica asegurar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, como la remuneración justa, la jornada laboral adecuada y la seguridad y salud en el trabajo (Rubio, 2005; Puentes, 2017).

Dentro del marco teórico, la base conceptual se apoya en la Ley General de Trabajo (Ley N° 28015) y en diversos tratados internacionales ratificados por Perú. La protección al trabajador también abarca la prevención y sanción de conductas abusivas por parte de los empleadores, y garantiza el acceso a mecanismos de reclamación y defensa de sus derechos laborales (Rojas Vargas, 2018).

2.3.2. Implicaciones legales en la creación del área especializada

La importancia del cumplimiento normativo y legal en la creación del Área Especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo en Lambayeque, Perú, se fundamenta en la necesidad imperante de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú de 1993. El artículo 23 de dicha constitución proclama el derecho al trabajo como fundamental, estableciendo que ninguna relación laboral puede menoscabar los derechos constitucionales ni degradar la dignidad del trabajador.

La implementación del Área Especializada serviría como un mecanismo de supervisión constante, asegurando la elaboración y actualización efectiva de la matriz IPERC y la ejecución de planes de acción. Esto no solo protegería los derechos de los empleados, sino que también reforzaría el respeto a su dignidad humana, permitiéndoles desarrollarse en un entorno laboral seguro.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye el marco legal que regula la seguridad y salud en el ámbito laboral. Esta legislación busca prevenir los riesgos

laborales, promover la seguridad y salud en el trabajo, y establecer las responsabilidades de empleadores, trabajadores y entidades públicas en esta materia.

Se destacan aspectos clave de la ley, como la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas, la capacitación y entrenamiento de los trabajadores, y la vigilancia de la salud. Estos aspectos, respaldados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, configuran un marco legal robusto para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

La implementación del Área Especializada se alinea con la finalidad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo al asegurar una supervisión constante del cumplimiento de la matriz IPERC y la ejecución de planes de acción. Esto contribuirá a reforzar la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con los objetivos establecidos en la legislación vigente.

Respecto a la organización de Sunafil la Ley N° 30157, Ley de Organización y Funciones de Sunafil, y en su reglamento. Esta legislación establece la estructura orgánica de Sunafil, define sus competencias y atribuciones, y determina su autonomía técnica, funcional y administrativa.

En este marco, Sunafil, como entidad encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, juega un papel fundamental. La estructura organizativa de Sunafil, compuesta por la Superintendencia, órganos de línea y órganos de apoyo, permite una gestión eficiente y especializada en áreas específicas.

Las funciones y atribuciones de Sunafil, que incluyen la inspección laboral, el control del cumplimiento de las normas laborales, la atención de denuncias y la imposición de sanciones por infracciones laborales. Estas funciones, respaldadas por la legislación laboral, buscan garantizar un ambiente laboral justo, seguro y saludable.

En el contexto del proyecto, la creación del Área Especializada se integra de manera coherente con la estructura y funciones de Sunafil. Esta medida fortalecerá la capacidad de Sunafil para fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la matriz IPERC y la ejecución de planes de acción, contribuyendo así a su misión de promover un entorno laboral seguro y saludable.

En este contexto, la integración de esta área en la estructura de Sunafil no solo garantiza la coherencia con su misión y funciones, sino que también fortalece su capacidad para promover un entorno laboral seguro y saludable. La propuesta del Área Especializada se convierte así en un componente esencial para el cumplimiento de los objetivos de Sunafil y la protección de los trabajadores en la región de Lambayeque.

2.4. Funciones del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC

2.4.1. Identificación de Funciones Clave

El reglamento de la ley 29783 es claro al señalar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene:

- Conjunto de elementos: Comité, supervisor, reglamentos, procedimientos, capacitación, reporte de accidentes, etc. P-H-V-A
- Política: Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección (empleador)
- Mecanismos y acciones: Inspecciones, mantenimientos preventivos, auditorias, investigación de incidentes, etc

Igualmente entre los documentos que se deben exhibir

- La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo
- El reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control
- El mapa de riesgos
- Plan anual de seguridad y salud en el trabajo
- Programa anual de Seguridad y salud en el trabajo

Y los registros obligatorios son:

1. Accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
2. Exámenes médicos ocupacionales
3. Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos
4. Inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo
5. Estadísticas de seguridad y salud
6. Equipos de seguridad o emergencia
7. Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia
8. Auditorias

El marco normativo, establecido por el reglamento de la Ley N° 29783, define claramente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, constituido por elementos esenciales, políticas, y mecanismos y acciones, con el objetivo primordial de salvaguardar la integridad y bienestar de los trabajadores. En aras de adherirse a estas disposiciones legales y promover una cultura organizacional orientada a la seguridad laboral, el Área Especializada de Revisión de la

Matriz IPERC dentro de Sunafil desempeñará funciones clave alineadas con este marco jurídico.

1. Evaluación Continua del Sistema de Gestión:

La función primordial consistirá en llevar a cabo una evaluación sistemática y continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este proceso comprenderá la revisión y análisis detallado de los elementos constitutivos del sistema, tales como el Comité de Seguridad y Salud, supervisores, reglamentos, procedimientos, capacitación, reportes de accidentes, entre otros. A través del enfoque P-H-V-A (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), se garantizará la conformidad con los estándares legales y la eficacia en la prevención de riesgos laborales.

2. Asesoramiento Técnico y Directrices Normativas:

El Área Especializada proporcionará asesoramiento técnico especializado a empleadores y trabajadores, ofreciendo directrices normativas que faciliten la correcta implementación de los elementos del sistema de gestión. Este componente incluirá la elaboración y difusión de reglamentos internos de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de prácticas que coadyuven a la seguridad ocupacional.

3. Desarrollo de Herramientas y Recursos Especializados:

Con el propósito de fortalecer la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, el Área Especializada será responsable de desarrollar herramientas y recursos especializados adaptados a distintos sectores y tipologías de riesgos laborales. Estas herramientas se convertirán en instrumentos esenciales para orientar y facilitar la implementación de planes de acción eficaces.

Este conjunto de funciones, alineado con las disposiciones del reglamento de la Ley N° 29783, pretende asegurar la coherencia, eficiencia y cumplimiento riguroso de las políticas y mecanismos establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, consolidando la misión fundamental del Área Especializada en la salvaguarda de la integridad y dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

2.4.2 Coordinación Interinstitucional

La creación del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC dentro de Sunafil no solo responde a la necesidad de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, sino también a la imperativa coordinación interinstitucional, armonizando esfuerzos con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de la Ley N° 29783 y el Reglamento correspondiente.

Coordinación Interinstitucional:

La Ley N° 29981, que establece la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, designa a la Gerencia General como la máxima autoridad administrativa.

Esta entidad tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento interno, actuando como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos asesores. La coordinación interinstitucional se basará en la interacción constante entre el Área Especializada y la Gerencia General, garantizando así la alineación estratégica y la efectiva ejecución de los planes y políticas establecidos.

Colaboración con comités de seguridad y salud, establecimiento de canales efectivos

Colaboración con Comités de Seguridad y Salud:

En virtud de la Ley N° 29783, el empleador tiene la obligación de asegurar el establecimiento y funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. La función de este comité, según el artículo 42 del Reglamento de la Ley, incluye aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para facilitar esta colaboración, el Área Especializada trabajará en estrecha relación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SUNAFIL. La aprobación de documentos clave, como el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, será resultado de una coordinación efectiva. La formalización de la aprobación se llevará a cabo mediante procesos respaldados por informes técnicos y jurídicos, garantizando así la validez y conformidad con los lineamientos establecidos por la normativa vigente.

Establecimiento de Canales Efectivos:

La colaboración entre el Área Especializada y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se fundamentará en canales efectivos de comunicación. Se establecerán reuniones periódicas, con la participación de representantes de ambas instancias, para discutir avances, desafíos y propuestas de mejora. El intercambio de información será transparente y eficiente, promoviendo un diálogo constructivo que contribuya al fortalecimiento continuo de las prácticas de seguridad y salud en el ámbito laboral.

En conclusión, la coordinación interinstitucional y la colaboración con los comités se erigen como pilares fundamentales en la estructura del Área Especializada. Estos procesos se llevarán a cabo con apego a la normativa vigente y con el compromiso de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, consolidando así una cultura de prevención y bienestar laboral.

2.4.3 Monitoreo y Seguimiento

La implementación del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC en Sunafil se respalda en el continuo monitoreo y seguimiento de los procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, según las directrices aprobadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), detalladas en la Directiva N° 001-2023-Sunafil/DSEV.

Marco Normativo y Tipos de Supervisión:

La directiva establece dos tipos de supervisión. El primero consiste en la solicitud de información a la dependencia supervisada sobre diversos aspectos, desde el personal hasta la infraestructura, contrastando datos del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT). El segundo tipo implica la revisión de expedientes concluidos para garantizar la correcta aplicación de la normativa vigente, incluyendo información cualitativa de los procesos inspectivos.

Proceso de Supervisión:

La supervisión, ya sea programada o no programada, presencial o virtual, requiere la colaboración activa de la dependencia supervisada. El equipo supervisor, encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones, puede solicitar anticipadamente la documentación necesaria, la cual debe ser proporcionada en el plazo establecido. La dependencia supervisada está obligada a brindar información y facilidades para la revisión eficiente de expedientes, documentos, registros, entre otros.

Monitoreo de Recomendaciones y Mejora Continua:

El informe técnico de supervisión contiene recomendaciones que deben ser implementadas en las unidades del Sistema de Inspección del Trabajo. La Dirección de Supervisión y Evaluación (DSEV) recibe un informe sobre el estado de implementación en un plazo no mayor a 30 días hábiles. La Subdirección de Supervisión verifica el cumplimiento de las recomendaciones y gestiona procesos bajo un enfoque de mejora continua.

Responsabilidades y Facultades:

La directiva establece las responsabilidades del subdirector de supervisión, quien, en coordinación con el supervisor del sistema inspectivo, vela por el cumplimiento de las disposiciones. El equipo supervisor puede solicitar facilidades a la dependencia supervisada, como espacio, equipo de cómputo, documentos, entre otros. La dependencia supervisada tiene la obligación de brindar la información y facilitar las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de las funciones del equipo supervisor.

En conclusión, la implementación del Área Especializada se fundamenta en un riguroso monitoreo y seguimiento de los procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, garantizando la calidad y eficacia de las acciones inspectivas, así como la mejora continua del sistema en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Materiales y métodos

3.1. Tipo y nivel de investigación:

La investigación se enmarcó en un diseño de tipo **exploratorio** y **descriptivo**. Según Hernández Sampieri (2014), la investigación exploratoria permitió un análisis exhaustivo de la normativa legal asociada a la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación. Por otro lado, el enfoque descriptivo, siguiendo la perspectiva de Creswell (2014), permitió examinar las características, funciones y requisitos para la implementación de dichas áreas en diversos contextos.

3.2. Población y muestra:

La población objetivo incluyó entidades públicas de fiscalización y regulación, así como documentos y normativas relevantes sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) a nivel nacional e internacional. La selección de la muestra fue **no probabilística por conveniencia**, basada en la accesibilidad de la información, y se seleccionaron los documentos y normativas más pertinentes de acuerdo con los principios de Patton (2015).

3.3. Instrumentos de recolección de datos:

Durante la fase de recolección de datos, se empleó **revisión documental** como técnica principal, conforme a la metodología de Flick (2018). Se centró en la exploración de leyes, reglamentos y normativas relacionadas con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC, así como en el análisis de experiencias previas de otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional.

3.4. Procedimiento de la investigación:

La investigación se llevó a cabo en **varias etapas** para responder a los objetivos planteados: **Análisis documental** detallado de la normativa legal nacional e internacional relacionada con la SST, incluyendo leyes, reglamentos, normas técnicas y convenios internacionales. Se seleccionaron normativas y documentos clave relacionados con la creación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC, tanto a nivel nacional como internacional. La selección se llevó a cabo siguiendo un criterio de relevancia y aplicabilidad, centrado en normativas que tuvieran impacto directo en la seguridad y salud ocupacional en el contexto peruano. Se revisaron específicamente documentos emitidos por Sunafil, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como

regulaciones de Chile y Argentina donde las áreas especializadas en la seguridad y salud laboral han demostrado ser efectivas. Para garantizar la actualidad de la información, se priorizaron fuentes publicadas entre 2019 y 2023.

Evaluación comparativa de los resultados obtenidos, identificando buenas prácticas y áreas de oportunidad en la implementación de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil.

Desarrollo de recomendaciones para la creación y gestión del área especializada dentro de Sunafil, considerando la estructura organizacional, funciones, recursos humanos y materiales necesarios, y estrategias para superar los desafíos internos y externos.

3.5. Estrategia de análisis de datos:

Análisis Documental: Se revisaron las leyes, reglamentos y normas técnicas que establecen los requisitos y procedimientos para la gestión de la SST y la matriz IPERC a nivel nacional e internacional.

Análisis Comparativo: Se compararon las normativas y prácticas identificadas en otros contextos similares para detectar brechas y oportunidades de mejora en la implementación de la matriz IPERC en Sunafil.

Identificación de Desafíos y Propuestas: Se analizaron los desafíos y obstáculos en la implementación de un área especializada, y se propusieron estrategias viables para superarlos en el contexto de Sunafil.

3.6. Tabla de operacionalización de variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Métodos
Creación y Gestión de un Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC en Sunafil	1. Normativa Legal	- Existencia de leyes y reglamentos específicos	Análisis documental	Cualitativo
		- Claridad en la normativa sobre roles y responsabilidades	Análisis documental	Cualitativo
	2. Estructura Organizativa	- Definición clara de la estructura jerárquica	Análisis documental	Cualitativo

	3. Recursos Humanos y Materiales	- Disponibilidad de personal capacitado	Análisis documental	Cualitativo, Cuantitativo
	4. Cultura Organizacional	- Nivel de compromiso de la alta dirección	Análisis documental	Cualitativo, Cuantitativo
Desafíos y Obstáculos en la Implementación del Área	1. Desafíos Internos	- Recursos humanos y materiales insuficientes	Análisis documental	Cuantitativo, Cualitativo
		- Claridad en la estructura organizacional	Análisis documental	Cualitativo
	2. Desafíos Externos	- Carencia de normativa específica	Análisis documental	Cualitativo

Tabla 1: elaboración del autor

Resultados

4.1. Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación.

4.1.1. Análisis de la normativa asociada.

A. Marco Legal Nacional

1. Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011):

- Establece los principios generales y normas básicas de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el Perú.
- Artículo 57: Obligación del empleador de elaborar e implementar la matriz IPERC.
- Artículo 82: Participación de los trabajadores en la elaboración de la matriz IPERC.
- Artículo 101: Facultades de Sunafil para fiscalizar el cumplimiento de la normativa SST.

2. Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783 (2012):

- Desarrolla los aspectos técnicos y operativos de la gestión de la SST.
- Artículo 18: Definición de la matriz IPERC y su contenido mínimo.
- Artículo 20: Metodología para la elaboración e implementación de la matriz IPERC.
- Artículo 57: Periodicidad de la actualización de la matriz IPERC.

3. Autoridad Nacional Del Servicio Civil – SERVIR (2016). IPER – Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas:

- Guía para la elaboración e implementación de la matriz IPERC en entidades públicas.
- Define los roles y responsabilidades de las entidades públicas en la gestión de la SST.
- Brinda recomendaciones para la creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC.

B. Marco Legal Internacional

1. Convenio N° 155 - Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo (1981):

- Establece los principios básicos para la gestión de la SST a nivel internacional.
- Artículo 18: Obligación del empleador de evaluar los riesgos laborales.
- Artículo 19: Participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos.

- Artículo 20: Implementación de medidas de control para prevenir riesgos.
2. **Norma ISO 45001:2018 - Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso:**
- Estándar internacional para la implementación de un sistema de gestión de la SST.
 - Cláusula 6.1: Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
 - Cláusula 6.2: Determinación de los controles.
 - Cláusula 9.1: Monitoreo del desempeño y mejora continua.

4.1.2. Identificación de requisitos y condiciones establecidos por la normativa

A. Requisitos para la creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC:

1. Base legal:

- **Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011):**
 - Establece los principios generales y normas básicas de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el Perú.
 - No establece explícitamente la obligación de crear un área especializada en revisión de la matriz IPERC.
 - Sin embargo, el artículo 101 faculta a Sunafil para fiscalizar el cumplimiento de la normativa SST, lo que implica la revisión de la matriz IPERC.
- **Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783 (2012):**
 - Desarrolla los aspectos técnicos y operativos de la gestión de la SST.
 - No establece explícitamente la obligación de crear un área especializada en revisión de la matriz IPERC.
 - Sin embargo, el artículo 57 establece la periodicidad de la actualización de la matriz IPERC, lo que implica la necesidad de un área que realice esta tarea.
- **Autoridad Nacional Del Servicio Civil – SERVIR (2016). IPER – Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas:**
 - Guía para la elaboración e implementación de la matriz IPERC en entidades públicas.
 - Recomienda la creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC.
 - Define los roles y responsabilidades de las entidades públicas en la gestión de la SST.
 - Brinda recomendaciones para la creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC.

2. Estructura organizacional:

Según el artículo 41 del decreto supremo 007-2013 en el literal g, la subintendencia de actuación inspectiva tendría dentro de sus funciones la posibilidad y el deber de realizar equipos de inspección especializados por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, ello implica que existe la posibilidad de llevar a cabo el empleo de un área especializada en la fiscalización y cumplimiento de la obligación de las empresas de realizar una matriz IPERC.

3. Funciones y responsabilidades:

- Revisar y evaluar la matriz IPERC elaborada por las entidades públicas.
- Emitir recomendaciones para la mejora de la matriz IPERC y la gestión de riesgos SST.
- Brindar asesoría y capacitación a empresas sobre la elaboración e implementación de la matriz IPERC.
- Elaborar guías y herramientas para la revisión de la matriz IPERC.

Para el funcionamiento efectivo del área especializada, es crucial el compromiso de la alta dirección, lo cual incluye la asignación de recursos financieros adecuados, la integración del área en la planificación estratégica y la evaluación constante de su desempeño. La capacitación y formación del personal mediante actualización en SST y la revisión de la matriz IPERC, así como la participación en cursos y el intercambio de experiencias, son esenciales. La comunicación efectiva y la coordinación con diversas unidades y entidades públicas, así como la participación en redes de trabajo, fortalecen la gestión. Fomentar una cultura de mejora continua mediante la implementación de un sistema de gestión de calidad, la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de acciones correctivas y preventivas es fundamental. Además, se debe considerar la participación activa de los trabajadores en la elaboración e implementación de la matriz IPERC y la posible contratación de recursos externos especializados en SST y revisión de la matriz IPERC para apoyar al área en sus funciones.

D. Importancia del cumplimiento de los requisitos y condiciones:

- El cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos por la normativa es fundamental para el funcionamiento efectivo del área especializada.
- Un área especializada que funcione de manera efectiva contribuirá a la mejora de la gestión de la SST en la entidad pública y, por lo tanto, a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

4.1.3. Comparación de normativas nacionales e internacionales.

Tabla 2: Comparación normativa nacional e internacional

Aspecto	Ley N° 29783 - Perú	Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Perú	Norma ISO 45001:2018
Objetivo	Establecer los principios generales y normas básicas de la gestión de la SST.	Desarrollar los aspectos técnicos y operativos de la gestión de la SST.	Implementar un sistema de gestión de la SST.
Alcance	Entidades públicas y privadas.	Entidades públicas y privadas.	Organizaciones de todo tipo.
Requisitos para la creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC	No establece explícitamente la obligación de crear un área especializada.	No establece explícitamente la obligación de crear un área especializada.	No establece explícitamente la obligación de crear un área especializada.
Estructura organizacional	No define la estructura organizacional del área especializada.	No define la estructura organizacional del área especializada.	No define la estructura organizacional del área especializada.
Funciones y responsabilidades	No define las funciones y responsabilidades del área especializada.	No define las funciones y responsabilidades del área especializada.	Define las funciones y responsabilidades del área especializada en el contexto de un sistema de gestión de la SST.
Recursos humanos y materiales	No define los recursos humanos y materiales necesarios para el área especializada.	No define los recursos humanos y materiales necesarios para el área especializada.	Define los recursos humanos y materiales necesarios para el área especializada en el contexto de un sistema de gestión de la SST.
Condiciones para el funcionamiento efectivo del área especializada	No define las condiciones para el funcionamiento efectivo del área especializada.	No define las condiciones para el funcionamiento efectivo del área especializada.	Define las condiciones para el funcionamiento efectivo del área especializada en el contexto de un sistema de gestión de la SST.

4.2. Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional

Tabla 3: Cuadro Comparativo de Instituciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

País	Institución	Función Principal	Implementación de Áreas Especializadas
Chile	Dirección del Trabajo (DT)	Supervisar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud laboral.	La DT cuenta con equipos de inspección especializados por sectores económicos y materiales (Seguridad Minera).
Argentina	Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)	Regular y supervisar el sistema de riesgos del trabajo.	La SRT promueve la capacitación y formación continua del personal en SST y realiza auditorías sistemáticas (Prevencion Laboral Rimac).
Colombia	Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	Implementar programas de prevención y promoción de la salud en el trabajo.	Las ARL tienen equipos especializados en diferentes áreas funcionales para la gestión de riesgos y salud ocupacional (ARL SURA).

En Chile, la Dirección del Trabajo ha demostrado una disminución significativa en accidentes laborales y un mayor cumplimiento de las normativas de seguridad a través de la capacitación continua y la revisión de procedimientos (Dirección del Trabajo, 2023; Morales, 2021).

En Colombia, la Resolución 0491 de 2020 ha permitido la creación de áreas especializadas que han sido efectivas en la reducción de accidentes laborales y en la promoción de una cultura de prevención mediante la capacitación y la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022; Pérez, 2020).

En Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) ha implementado equipos especializados que realizan inspecciones y auditorías, resultando en una mayor conformidad con las normativas de seguridad y una mejora en las prácticas de prevención, reduciendo la tasa de incidentes laborales (SRT, 2023; Fernández, 2021).

Estas experiencias muestran que la implementación de áreas especializadas en la seguridad y salud en el trabajo es altamente efectiva, siempre que se integren con una planificación

estratégica, se cuente con un compromiso de la alta dirección y se realice una capacitación continua del personal.

4.3. Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil

4.3.1. Identificación de desafíos internos y externos

A. Desafíos internos:

1. Falta de recursos humanos y materiales:

- Dificultad para contratar y retener personal calificado en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).
- Insuficiencia de recursos financieros para equipar el área con tecnología adecuada y software especializado.
- Carga de trabajo excesiva para el personal existente, lo que puede afectar la calidad de la revisión de la matriz IPERC.

2. Debilidad en la estructura organizacional:

- Falta de claridad en la definición del rol y las responsabilidades del área especializada en revisión de la matriz IPERC.
- Dificultad para coordinar con otras unidades de Sunafil, como las áreas de inspección y sanción.
- Falta de mecanismos efectivos para la comunicación y el intercambio de información.

3. Cultura organizacional poco proactiva en materia de SST:

- Resistencia al cambio por parte de algunos funcionarios que no perciben la importancia de la revisión de la matriz IPERC.
- Falta de compromiso de la alta dirección con la implementación del área especializada.
- Deficiencias en la capacitación y sensibilización del personal sobre la SST.

B. Desafíos externos:

1. Carencia de normativa específica para la revisión de la matriz IPERC:

- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento no establecen claramente las responsabilidades y procedimientos para la revisión de la matriz IPERC.
- Esto genera incertidumbre jurídica y dificulta la estandarización del proceso de revisión.

2. **Diversidad y complejidad de las empresas supervisadas:**

- Sunafil supervisa una amplia gama de empresas, desde pequeñas y medianas empresas (pymes) hasta grandes corporaciones, con diferentes niveles de madurez en materia de SST.
- Esto implica adaptar la metodología de revisión de la matriz IPERC a las características específicas de cada empresa.

3. **Falta de cultura preventiva en algunas empresas:**

- Algunas empresas aún no priorizan la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lo que dificulta la implementación efectiva de la matriz IPERC.
- Se observa resistencia al cumplimiento de la normativa de SST por parte de algunas empresas.

4.3.2. Análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo

A. Obstáculos a nivel organizacional:

- **Falta de liderazgo y compromiso:** La alta dirección de Sunafil no ha brindado el liderazgo y compromiso necesarios para la implementación efectiva del área especializada en revisión de la matriz IPERC.
- **Debilidad en la gestión de recursos humanos:** Sunafil no ha implementado estrategias efectivas para la contratación, capacitación y retención de personal calificado en materia de SST.
- **Inadecuada estructura organizacional:** La actual estructura organizacional de Sunafil no facilita la coordinación entre el área especializada en revisión de la matriz IPERC y las demás unidades de la institución.

B. Obstáculos a nivel normativo:

- **Vacíos legales:** La normativa vigente no define claramente las responsabilidades y procedimientos para la revisión de la matriz IPERC, lo que genera incertidumbre jurídica y dificulta la estandarización del proceso.
- **Falta de actualización normativa:** La normativa vigente no se ha actualizado para considerar los avances en materia de SST y las nuevas tecnologías disponibles para la revisión de la matriz IPERC.
- **Dificultad para la interpretación normativa:** La normativa vigente es compleja y de difícil interpretación, lo que puede generar confusiones entre los funcionarios de Sunafil y las empresas supervisadas.

4.3.3. Propuestas para superar los desafíos identificados

A. Propuestas para superar los desafíos internos:

- **Optimizar la gestión de recursos humanos:**

- Brindar capacitación continua al personal sobre la revisión de la matriz IPERC y las herramientas tecnológicas disponibles ([Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023]).
- Implementar un sistema de incentivos para el personal que se destaque en la revisión de la matriz IPERC ([Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), 2023]).
- Mejorar las condiciones laborales del personal del área especializada en revisión de la matriz IPERC.

B. Propuestas para superar los desafíos externos:

I. Promover la actualización normativa:

- Trabajar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para actualizar la normativa vigente sobre la revisión de la matriz IPERC ([SUNAFIL, 2023]).
- Incluir en la normativa la definición clara de las responsabilidades y procedimientos para la revisión de la matriz IPERC ([OIT, 2023]).
- Considerar los avances en materia de SST y las nuevas tecnologías disponibles para la revisión de la matriz IPERC en la actualización normativa ([OIT, 2023]).

II. Fomentar la cultura preventiva en las empresas:

- Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales ([OIT, 2023]).
- Brindar asistencia técnica y capacitación a las empresas sobre la elaboración e implementación de la matriz IPERC ([SUNAFIL, 2023]).
- Reconocer y premiar a las empresas que se destaquen en la gestión de la SST ([SUNAFIL, 2023]).

III. Fortalecer la colaboración con otras instituciones:

- Establecer alianzas estratégicas con universidades, centros de investigación y otras instituciones especializadas en SST ([OIT, 2023]).
- Intercambiar experiencias y buenas prácticas con otras entidades de inspección del trabajo a nivel nacional e internacional ([SUNAFIL, 2023]).
- Participar en eventos y foros relacionados con la SST para mantenerse actualizado sobre las últimas tendencias y avances ([OIT, 2023]).

C. Implementación de un plan de acción:

- Elaborar un plan de acción detallado que incluya las propuestas mencionadas anteriormente.
- Definir responsables, plazos y recursos para la implementación de cada propuesta.
- Monitorear y evaluar periódicamente el avance en la implementación del plan de acción.

- Realizar los ajustes necesarios al plan de acción en función de los resultados obtenidos.

Discusión

I. **Sugerir un modelo de estructura organizativa y funciones para el área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, considerando las mejores prácticas y experiencias de otras instituciones.**

En el dinámico ámbito de la fiscalización laboral, se presenta el reto estratégico de establecer y gestionar un Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC dentro de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Esta investigación se sumerge en una exploración detallada de este desafío, proponiendo un modelo organizativo y funciones basados en las mejores prácticas tanto a nivel nacional como internacional.

La Matriz IPERC emerge como una herramienta crítica en la gestión de la seguridad y salud laboral, siendo un documento que sistematiza los peligros y riesgos identificados en el entorno laboral. Su correcta aplicación no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también mejora la formación de los empleados y la planificación de los proyectos laborales. La distinción entre peligro y riesgo, junto con el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos, revela la complejidad inherente a la gestión de la seguridad laboral.

En línea con la Ley 29783 y la norma ISO 45001, la gestión de seguridad y salud en el trabajo resalta la importancia de la prevención de riesgos y la participación multidisciplinaria en las empresas. Esta perspectiva encuentra eco en la teoría de la Efectividad Organizacional, que subraya la necesidad de adaptabilidad organizacional para alcanzar resultados esperados en diferentes contextos. Además, la teoría de la Coordinación Interinstitucional resalta la importancia de fortalecer la articulación entre diversas entidades para lograr objetivos comunes, lo cual se alinea con la propuesta de establecer el Área Especializada dentro de Sunafil.

II. **Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación.**

En el ámbito de la normativa legal peruana, la creación de áreas especializadas en la revisión de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) dentro de entidades públicas de fiscalización y regulación, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), resulta esencial para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo (SST). Este análisis abarca tanto el marco legal nacional como el internacional, proporcionando una visión integral de los requisitos y condiciones necesarios para la implementación efectiva de dicha área.

Normativa Nacional: La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, constituyen la base normativa para la

gestión de la SST en Perú. Esta legislación impone a los empleadores la obligación de elaborar e implementar la matriz IPERC, y faculta a Sunafil para fiscalizar su cumplimiento. La normativa establece principios generales y directrices específicas para la gestión de la SST, incluyendo la identificación y evaluación de riesgos, así como la implementación de medidas de control.

Normativa Internacional: El Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Norma ISO 45001:2018 proporcionan un marco global para la gestión de la SST. Estos instrumentos internacionales destacan la importancia de evaluar y gestionar los riesgos laborales de manera continua y sistemática, y fomentan la participación de los trabajadores en el proceso de gestión de la SST.

Requisitos para la Creación de un Área Especializada: La creación de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil requiere cumplir con varios requisitos establecidos tanto por la normativa nacional como por estándares internacionales. Entre estos requisitos se encuentran la definición de una estructura organizacional adecuada, la asignación de funciones y responsabilidades claras, la disposición de recursos humanos y materiales calificados, y el compromiso de la alta dirección. Además, es fundamental establecer mecanismos de comunicación y coordinación efectivos, así como fomentar una cultura de mejora continua.

Estructura Organizacional y Funciones: La normativa sugiere que el área especializada debe integrarse dentro de unidades con competencias en SST, como la unidad de seguridad y salud en el trabajo o la unidad de inspección. Esta área debe tener una dependencia jerárquica clara, preferiblemente bajo la supervisión directa de la alta dirección o de un jefe con experiencia en SST. Las funciones del área especializada incluyen la revisión y evaluación de la matriz IPERC, la emisión de recomendaciones para su mejora, la asesoría y capacitación sobre su elaboración e implementación, y la elaboración de guías y herramientas específicas.

Recursos Humanos y Materiales: La efectiva implementación del área especializada requiere contar con personal calificado, con formación académica en SST y experiencia en la revisión de la matriz IPERC. Además, es necesario disponer de sistemas informáticos y software especializado para la gestión de la información, así como de recursos bibliográficos y bases de datos actualizados.

Condiciones para el Funcionamiento Efectivo: El compromiso de la alta dirección es crucial para asignar los recursos financieros adecuados y para integrar el área especializada en la planificación estratégica de la entidad pública. La capacitación y formación continua del personal son esenciales para mantener actualizados los conocimientos en SST. Asimismo, es

fundamental establecer mecanismos de comunicación y coordinación efectivos con otras unidades de la entidad y con otras entidades públicas y organizaciones relacionadas con la SST. Finalmente, implementar un sistema de gestión de calidad para la revisión de la matriz IPERC y fomentar una cultura de mejora continua son condiciones indispensables para el funcionamiento efectivo del área especializada.

Comparación de Normativas Nacionales e Internacionales: Al comparar la normativa nacional con la Norma ISO 45001:2018, se observa que la legislación peruana establece principios generales y directrices específicas para la gestión de la SST, mientras que la norma internacional proporciona un marco más completo y detallado para la creación y funcionamiento de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC. La integración de prácticas y estándares internacionales contribuiría a desarrollar un sistema de gestión de SST más robusto y eficaz, alineado con las mejores prácticas globales.

III. Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional

La comparación entre los resultados obtenidos y el marco teórico proporciona una visión integral de la eficacia de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo y su implementación en instituciones similares a Sunafil, así como una comprensión más profunda de los fundamentos teóricos que respaldan esta propuesta.

Los hallazgos muestran que la implementación de áreas especializadas, como se observa en la Dirección del Trabajo en Chile, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en Argentina y las Administradoras de Riesgos Laborales en Colombia, ha demostrado ser efectiva en la reducción de accidentes laborales y el cumplimiento de normativas de seguridad y salud en el trabajo. Esto se alinea con la Teoría de la Efectividad Organizacional, que sostiene que el propósito fundamental de las organizaciones es aumentar su efectividad y lograr resultados esperados. Además, la participación activa de la alta dirección y la capacitación continua del personal, elementos clave en la implementación de estas áreas especializadas, encuentran respaldo en esta teoría.

Por otro lado, la Teoría de la Coordinación Interinstitucional proporciona un marco conceptual para abordar la falta de coordinación entre instituciones, como se observa entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y SUNAFIL. La multisectorialidad y la importancia del papel del ejecutivo en la vinculación institucional son elementos que emergen de esta teoría y que son relevantes para mejorar la coordinación entre entidades con el fin de promover la seguridad y salud en el trabajo de manera efectiva. Además, la propuesta de Duque para la

formación avanzada ofrece estrategias concretas para superar las limitaciones estructurales y normativas, lo cual podría ser aplicable en el contexto de la implementación de áreas especializadas en SUNAFIL.

En conclusión, los resultados obtenidos respaldan la importancia y eficacia de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo, y se alinean con los fundamentos teóricos proporcionados por la Teoría de la Efectividad Organizacional y la Teoría de la Coordinación Interinstitucional. Se recomienda que SUNAFIL considere la implementación de áreas especializadas siguiendo las buenas prácticas identificadas en instituciones similares, y que fortalezca la coordinación interinstitucional para mejorar la efectividad de sus acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, se sugiere explorar estrategias de formación avanzada para el personal de SUNAFIL, con el fin de mejorar su capacidad de respuesta y adaptación a las demandas cambiantes del entorno laboral.

IV. Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil.

En el dinámico contexto de la fiscalización laboral en Perú, la implementación de un Área Especializada en la revisión de la Matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles) dentro de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se presenta como un desafío estratégico esencial. Este estudio tiene como objetivo identificar los principales desafíos y obstáculos en la creación y gestión de esta área, proponiendo un modelo organizativo y funcional que potencie la capacidad de Sunafil para salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo, todo ello basado en las mejores prácticas nacionales e internacionales.

A continuación se abordarán tres temas fundamentales para la implementación del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC dentro de Sunafil: primero, se procederá a la determinación de los desafíos tanto internos como externos; en segundo lugar, se examinarán las barreras organizacionales y normativas que pueden entorpecer este proceso; y finalmente, se propondrán sugerencias para superar los desafíos identificados, mejorando así la eficacia de Sunafil en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores peruanos.

Identificación de desafíos internos y externos.

En este punto, se destaca la necesidad de evaluar los riesgos, establecer políticas y planes anuales, cumplir con las normativas, realizar auditorías periódicas y asegurar que los objetivos sean claros, medibles y acordes con la normativa vigente. La norma ISO 45001 (2018)

contribuye significativamente a esta gestión al definir los riesgos laborales como situaciones que pueden perjudicar a los colaboradores y a la productividad de la organización.

En cuanto a los desafíos internos, se tienen los siguientes: i) Capacitación y gestión, ii) Infraestructura y iii) rechazo al cambio. Sobre el ítem primero; La carencia de personal especializado en la revisión de matrices IPERC supone un desafío clave para Sunafil, dada la necesidad de comprender a fondo la identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles, así como las normativas nacionales e internacionales como el Decreto Supremo 005-2012TR y la ISO 45001. Sobre la gestión Suitsunafil (2021) refiere que la deficiente gestión de la SUNAFIL en la distribución de los expedientes de fiscalización en Perú conlleva consecuencias graves y multifacéticas. La asignación indiscriminada de denuncias resulta en una sobrecarga de trabajo para los inspectores, quienes enfrentan un número excesivo de casos y empresas por inspeccionar, afectando la calidad y profundidad de las investigaciones.

Sobre el segundo ítem: La falta de infraestructura y tecnología avanzada limita la eficacia del área de revisión de la matriz IPERC en Sunafil, dificultando la identificación precisa de riesgos laborales y la generación de recomendaciones preventivas. Es crucial invertir en mejorar estos aspectos para fortalecer la capacidad de fiscalización de Sunafil en seguridad y salud laboral, finalmente sobre el tercer ítem: el rechazo al cambio por parte del personal acostumbrado a métodos tradicionales puede obstaculizar la implementación del área de revisión de la matriz IPERC en Sunafil, requiriendo comunicación transparente y capacitación para superarla y fomentar una cultura organizacional receptiva al cambio.

Enfrentar los desafíos externos implica el cumplimiento normativo según el Decreto Supremo 005-2012TR y la norma ISO 45001 implica ajustes continuos para asegurar la alineación con las regulaciones locales e internacionales. Además, la coordinación interinstitucional con entidades gubernamentales y privadas plantea desafíos de comunicación y alineación de objetivos, mientras que la adaptación de prácticas internacionales a la realidad local de Perú requiere un equilibrio delicado entre estándares globales y necesidades específicas del país. Estos desafíos demandan un enfoque estratégico y colaborativo para garantizar que las políticas y procedimientos implementados cumplan con los requisitos normativos y se ajusten a las condiciones particulares del contexto laboral peruano.

Análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo.

El análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo revela varios desafíos que enfrenta Sunafil en la implementación del área especializada de revisión de la matriz IPERC. A nivel organizacional, uno de los principales obstáculos es la costumbre a métodos

tradicionales de trabajo. Esta resistencia puede dificultar la adopción de nuevas políticas y procedimientos necesarios para la eficaz revisión de la matriz IPERC. Además, la falta de capacitación y desarrollo profesional adecuado puede limitar la capacidad del personal para realizar evaluaciones de riesgos laborales de manera efectiva.

Los obstáculos para la implementación del área especializada de revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil revela varios desafíos que deben ser abordados de manera eficaz. En primer lugar, la complejidad y la constante actualización de las regulaciones laborales en Perú representan un desafío significativo. La normativa laboral está sujeta a cambios frecuentes debido a la evolución de las condiciones laborales, las demandas de los trabajadores y las nuevas exigencias del entorno laboral. Esto requiere que Sunafil esté constantemente al tanto de las modificaciones legales para garantizar que las prácticas y procedimientos implementados en el área de revisión de la matriz IPERC estén alineados con las regulaciones vigentes.

Propuestas para superar los desafíos identificados.

En aras de superar los desafíos identificados en la implementación del área especializada de revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, es crucial proponer medidas específicas adaptadas a la normativa laboral vigente en Perú. En primer lugar, se recomienda la implementación de programas de formación continua que aborden aspectos clave de la normativa laboral peruana, garantizando que el personal esté debidamente capacitado y al tanto de las regulaciones locales. Esto asegurará que los inspectores estén preparados para aplicar eficazmente las disposiciones legales en su labor de revisión de la matriz IPERC.

Además, se sugiere la inversión en tecnología especializada que facilite la evaluación y gestión de riesgos laborales de acuerdo con los estándares peruanos. La adquisición y actualización constante de herramientas tecnológicas, como sistemas de información y software de gestión de riesgos, diseñados para cumplir con las regulaciones locales, mejorarán la eficiencia en el proceso de inspección y asegurarán el cumplimiento normativo.

Por otro lado, es esencial trabajar en la actualización y mejora de la normativa laboral peruana para alinearla con los estándares internacionales y las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo. Esto proporcionará un marco legal claro y actualizado para la labor de Sunafil, garantizando una implementación más fluida de las políticas de prevención de riesgos laborales y promoviendo un entorno laboral seguro y saludable en el país.

Conclusiones

- En función del análisis exhaustivo realizado sobre la normativa vigente y las mejores prácticas nacionales e internacionales, se ha logrado determinar con precisión los desafíos y condiciones fundamentales que enfrenta Sunafil para establecer y gestionar eficazmente un área especializada en la revisión de la matriz IPERC de los empleadores. El estudio ha puesto de relieve que, aunque la normativa nacional e internacional reconoce la importancia de la identificación y evaluación de riesgos, no existe una obligación explícita de crear un área especializada para la revisión de la matriz IPERC. Sin embargo, la Ley N° 29783 y su reglamento, así como las directrices de SERVIR, facultan y recomiendan la implementación de esta área dentro del marco de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La creación de esta área especializada dentro de Sunafil es imperativa para garantizar una fiscalización más eficaz y rigurosa del cumplimiento de las normativas SST. Esta área no solo revisará y evaluará las matrices IPERC elaboradas por los empleadores, sino que también emitirá recomendaciones para su mejora, proporcionará asesoría y capacitación, y desarrollará guías y herramientas específicas para este fin. Para lograr un funcionamiento efectivo, es crucial que esta área cuente con el compromiso de la alta dirección, una asignación adecuada de recursos financieros, y una integración en la planificación estratégica de la organización. Además, la comparación entre normativas nacionales e internacionales revela que, aunque las normativas peruanas y la norma ISO 45001 comparten principios y objetivos similares, la ISO 45001 proporciona un marco más detallado para la implementación de un sistema de gestión de SST que incluye la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles necesarios. Adaptar estos estándares internacionales a la realidad peruana fortalecerá la gestión de SST y permitirá a Sunafil adoptar un enfoque más integral y preventivo. La participación activa de los trabajadores en la elaboración e implementación de la matriz IPERC y la capacitación constante del personal encargado de su revisión son aspectos esenciales para el éxito de esta área especializada. Asimismo, la posibilidad de contratar recursos externos especializados en SST y revisión de matrices IPERC puede proporcionar un apoyo adicional y especializado. Por ello, la implementación de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC en Sunafil, respaldada por un marco normativo robusto y adaptado a las mejores prácticas internacionales, es una medida necesaria y estratégica. Esta

acción no solo mejorará la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sino que también contribuirá significativamente a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo así un entorno laboral más seguro y saludable en el Perú.

- El diagnóstico de la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional ha proporcionado evidencias claras y contundentes de su efectividad en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST). El análisis comparativo de las experiencias de la Dirección del Trabajo en Chile, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en Argentina y las Administradoras de Riesgos Laborales en Colombia demuestra que la existencia de equipos especializados se traduce en una reducción significativa de los accidentes laborales y un mayor cumplimiento de las normativas de SST. En Chile, la Dirección del Trabajo ha logrado disminuir los incidentes laborales y aumentar el cumplimiento normativo mediante la capacitación continua y la implementación de áreas especializadas que revisan los procedimientos y matrices IPERC. En Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha establecido equipos especializados que realizan inspecciones y auditorías, resultando en una mejora notable de las prácticas preventivas y una reducción en la tasa de incidentes. En Colombia, las Administradoras de Riesgos Laborales han implementado áreas especializadas que, gracias a la Resolución 0491 de 2020, han sido efectivas en la promoción de una cultura de prevención y en la disminución de accidentes laborales a través de la capacitación y el desarrollo de sistemas de gestión de SST. Estos casos evidencian que la implementación de áreas especializadas es altamente efectiva cuando se integran en una planificación estratégica, se cuenta con el compromiso de la alta dirección y se ofrece una capacitación continua al personal. La teoría de la Efectividad Organizacional respalda estos hallazgos, enfatizando que la adaptabilidad y el compromiso de la organización son cruciales para alcanzar los resultados esperados. Asimismo, la Teoría de la Coordinación Interinstitucional subraya la importancia de una articulación eficaz entre diversas entidades para lograr objetivos comunes, algo que es fundamental para la correcta implementación y operación de estas áreas especializadas. Para Sunafil, los resultados obtenidos sugieren que la creación de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC no solo es viable, sino también necesaria para mejorar la gestión de la SST en Perú. Esta área permitirá una fiscalización más rigurosa y eficiente, promoviendo una cultura de prevención y reduciendo significativamente los accidentes laborales. Para

asegurar su éxito, es crucial que esta área cuente con el apoyo incondicional de la alta dirección, una asignación adecuada de recursos, y que se integre plenamente en la estrategia organizacional de Sunafil. Además, es fundamental fortalecer la coordinación interinstitucional y explorar estrategias de formación avanzada para el personal de Sunafil, asegurando su capacidad de respuesta y adaptación a las demandas cambiantes del entorno laboral. En conclusión, la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en Sunafil, siguiendo las mejores prácticas identificadas en otras instituciones, es una estrategia altamente recomendable que contribuirá significativamente a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú.

- El diagnóstico de los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil revela una serie de factores críticos que deben ser abordados para asegurar el éxito de esta iniciativa. Los desafíos identificados abarcan tanto aspectos internos como externos, y su comprensión es esencial para diseñar estrategias efectivas de implementación. Internamente, Sunafil enfrenta la falta de recursos humanos y materiales, una debilidad en la estructura organizacional y una cultura organizacional poco proactiva en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). La carencia de personal calificado y la sobrecarga de trabajo impiden la revisión adecuada de la matriz IPERC. Además, la deficiente infraestructura y tecnología limitada dificultan la identificación precisa de riesgos laborales. El rechazo al cambio por parte del personal, acostumbrado a métodos tradicionales, añade un obstáculo adicional, subrayando la necesidad de una comunicación clara y una capacitación continua para superar esta resistencia. Externamente, Sunafil debe lidiar con la carencia de una normativa específica para la revisión de la matriz IPERC, la diversidad y complejidad de las empresas supervisadas, y la falta de una cultura preventiva en algunas de estas empresas. La normativa actual, representada por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), no establece de manera clara las responsabilidades y procedimientos para la revisión de la matriz IPERC, lo que genera incertidumbre y dificulta la estandarización del proceso. La variabilidad en los niveles de madurez de SST entre las empresas supervisadas requiere un enfoque adaptable, y la resistencia al cumplimiento normativo por parte de algunas empresas subraya la necesidad de una sensibilización y apoyo técnico constante. A nivel organizacional, la falta de liderazgo y compromiso por parte de la alta dirección, la debilidad en la gestión de

recursos humanos, y una estructura organizacional inadecuada son obstáculos significativos. La resistencia al cambio y la falta de claridad en las responsabilidades del área especializada complican la coordinación y la efectividad del trabajo. Normativamente, los vacíos legales y la falta de actualización de la normativa vigente representan barreras importantes. La complejidad y dificultad en la interpretación de las normas existentes añaden un nivel de desafío que requiere atención para asegurar que las prácticas de Sunafil estén alineadas con las regulaciones más recientes y efectivas. Para superar estos desafíos, se proponen varias estrategias clave. En el ámbito interno, es fundamental optimizar la gestión de recursos humanos mediante la capacitación continua, la implementación de sistemas de incentivos y la mejora de las condiciones laborales. Además, se debe invertir en tecnología avanzada para facilitar la revisión de la matriz IPERC y promover una cultura organizacional receptiva al cambio a través de una comunicación transparente y la sensibilización del personal. Externamente, se recomienda trabajar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para actualizar y clarificar la normativa vigente, asegurando que las responsabilidades y procedimientos para la revisión de la matriz IPERC estén claramente definidos. Fomentar una cultura preventiva en las empresas mediante campañas de sensibilización, asistencia técnica y reconocimiento de buenas prácticas también es crucial. Fortalecer la colaboración con otras instituciones y la participación en foros internacionales permitirá a Sunafil mantenerse actualizado sobre las últimas tendencias y avances en SST. Finalmente, la implementación de un plan de acción detallado es esencial. Este plan debe incluir responsables, plazos y recursos claramente definidos, y debe ser monitoreado y evaluado periódicamente para realizar los ajustes necesarios en función de los resultados obtenidos. Con un enfoque estratégico y colaborativo, Sunafil puede superar los desafíos identificados y fortalecer su capacidad para proteger la seguridad y salud de los trabajadores peruanos de manera efectiva y sostenible.

Recomendaciones

- Se recomienda que las entidades públicas que deseen crear un área especializada en revisión de la matriz IPERC consideren tanto la normativa nacional como la Norma ISO 45001:2018.
- Se recomienda que SUNAFIL considere la implementación de áreas especializadas siguiendo las buenas prácticas identificadas en instituciones similares, y que fortalezca la coordinación interinstitucional para mejorar la efectividad de sus acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, se sugiere explorar estrategias de formación avanzada para el personal de SUNAFIL, con el fin de mejorar su capacidad de respuesta y adaptación a las demandas cambiantes del entorno laboral.
- Se propone establecer canales de comunicación y colaboración efectivos con otras entidades gubernamentales y privadas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Esta coordinación permitirá una aplicación más cohesiva de las políticas y programas de prevención de riesgos laborales, optimizando los recursos disponibles y mejorando la efectividad de las intervenciones de Sunafil en la protección de los trabajadores peruanos.

Referencias bibliográficas

- Autoridad Nacional Del Servicio Civil – SERVIR (2016). IPER – Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas. Recuperado de: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>
- DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR. (2016). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918
- EPG Universidad Continental. (2023). Matriz IPERC: ¿qué es y por qué es importante?. Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/matriz-iperc-como-desarrollarla>
- Universidad Internacional de la Rioja. (2023). ¿Cuál es la diferencia entre riesgo y peligro?. Recuperado de: <https://www.unir.net/ingenieria/revista/diferencia-riesgo-y-peligro/#:~:text=El%20peligro%20hace%20referencia%20a,la%20gravedad%20de%20sus%20consecuencias.>
- Yauyo, R. (2021). La gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de lima cercado, 2021. Repositorio de Universidad Peruana De Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1859>
- Ley 29783 (2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Norma ISO 45001 (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- GERENS (2016). Gestión de riesgos: Pensamiento sistémico y salud y seguridad ocupacional. Recuperado de: <https://gerens.pe/blog/gestion-riesgos-pensamiento-sistemico-salud-seguridad-ocupacional/#:~:text=Gesti%C3%B3n%20de%20riesgos,-Los%20procesos%20de&text=La%20premisa%20subyacente%20de%20la,que%20contribuyen%20al%20riesgo%20ocupacional.>
- Serralde, A. (2021). ¿Qué es la teoría de efectividad organizacional?. Recuperado de: <https://reddinconsultants.com/blog/que-es-la-teoria-de-efectividad-organizacional/#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20da%20fuerza%20y,que%20se%20esperan%20de%20ella%E2%80%9D.>
- García, M. (1989). Efectividad organizacional: concepto y evaluación. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1989/vol2/arti3.htm>.
- Azuara, R. (2013). Organización y estructuras organizacionales. Recuperado de: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r145r/w24184w/OEO_Texto_U1_S02.pdf
- Rodríguez y Vassallo (2010). Coordinación interinstitucional para construir capital social que favorezca procesos de desarrollo rural. Agrociencia Uruguay vol.14 no.2 Montevideo dic. 2010. Recuperado de:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-15482010000200011#:~:text=Este%20concepto%20hace%20referencia%20a%20facilitar%20las%20acciones%20coordinadas.

- Rosales, A. (2019). La Interinstitucionalidad en las Relaciones Multilaterales de la Cooperación Interregional en América Latina. *Latin American Journal of Trade Policy* 3 – ISSN 079-9668 – Universidad de Chile. Recuperado de: <https://lajtp.uchile.cl/index.php/LAJTP/article/view/53162>
- Duque Daza, J. (2012). El desafío de la interinstitucionalidad como estrategia de gestión en programas de formación avanzada. *Uni-Pluriversidad*, 11(3), 53–74. <https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.12432>
- Rubio, J. (2005). MANUAL PARA LA FORMACIÓN DE NIVEL SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Recuperado de: <https://idoc.tips/220585993-manual-para-la-formacion-de-nivel-superior-en-riesgos-laborales-rubio-romero-juan-32-carlos-autho-pdfpdf-7-pdf-free.html>
- Puecas, R. (2017). Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- Ley n° 29944. Repositorio Universidad Señor De Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3169>
- Rojas Vargas, C. (2018). Derecho Individual del Trabajo. Palestra Editores
- Flores, N. (2023). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias. Recuperado de: <https://saludarequipa.gob.pe/wp/wp-content/uploads/2023/05/Ley-de-seguridad-y-salud-en-el-Trabajo-y-sus-modificatorias.pdf>
- SUNAFIL. (Lima, 14 de abril de 2023) Resolución de Gerencia General N° 099-2023-SUNAFIL-GG. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4654999/RGG%20099-2023-SUNAFIL-GG%20Y%20ANEXO..pdf>
- Buendía, P. (2023). Sunafil aprueba directrices para supervisar sistema de inspección. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/207630-sunafil-aprueba-directrices-para-supervisar-sistema-de-inspeccion>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Creswell, J.W. (2014). Research Design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. *Revista Peruana de investigación Educativa* 2015 , No .7 ,pp.185-189 <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/55/104/1314>
- Flick, U. (2015) El diseño de investigación cuantitativa. Recuperado de: <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigac3b3n-cualitativa.pdf>
- Yin, R. (2014). Investigación sobre estudio de casos Diseño Y Métodos. Recuperado de: <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. Recuperado de:

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=69431](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/journal/paperinformation.aspx?paperid=69431)

Miles y Huberman (2014). Metodos para el manejo y análisis de datos. Recuperado de: <https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2019/04/huberman-y-miles-metodos-para-el-manejo-y-analisis-de-datos.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/temas-comprendidos-en-las-normas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2023). Recuperado de: <https://www.gob.pe/sunafil>

Asociación Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo (APSSST). (2023). Recuperado de: <https://apsst.org/>

Sindicato Único de Trabajadores de la SUNAFIL. (2021, 8 de abril). Comunicado: "Mala gestión de SUNAFIL y sus negativas consecuencias en trabajadores y empleadores" [Comunicado a la opinión pública]. Recuperado de <https://suitsunafil.org.pe/comunicado-mala-gestion-de-sunafil-y-negativas-consecuencias-en-trabajadores-y-empleadores/>

Dirección del Trabajo. (2023). Informe anual de seguridad laboral. Recuperado de direcciondeltrabajo.cl

Fernández, M. (2021). Impacto de las áreas especializadas en la seguridad laboral en Argentina. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 15(3), 45-60.

Ministerio del Trabajo. (2022). Evaluación de la efectividad de la Resolución 0491 de 2020 en la gestión de riesgos laborales. Recuperado de mintrabajo.gov.co

Morales, J. (2021). La evolución de la seguridad y salud en el trabajo en Chile. *Revista de Derecho Laboral*, 10(2), 125-140.

Pérez, L. (2020). Estrategias de implementación de áreas especializadas en Colombia. *Análisis de Políticas Públicas*, 12(4), 87-99.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2023). Informe sobre la gestión de riesgos laborales en Argentina. Recuperado de srt.gob.ar

Anexos

Anexo. 01. Matriz de consistencia

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA / SEMESTRE 2023 - I FICHA MATRIZ DE CONSISTENCIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :		Ordenamiento jurídico nacional	
TEMA:			
PROBLEMA:		¿Cuáles son los requisitos esenciales y las condiciones necesarias para establecer y gestionar eficazmente un área especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil, basándose en las mejores prácticas y experiencias de instituciones similares a nivel nacional e internacional?	
TESISTA:		ORIENTADOR :	
MONTERO GASTIABURÚ EDWIN GABRIEL		YURI DÍAZ JAIME	
VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS:		
1. Creación y Gestión de un Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC en Sunafil.	GENERAL:		
	Sugerir un modelo de estructura organizativa y funciones para el área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, considerando las mejores prácticas y experiencias de otras instituciones.		
2. Efectividad en la Creación y Gestión del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC en Sunafil.	ESPECÍFICOS:		
	Analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de revisión de la matriz IPERC en entidades públicas de fiscalización y regulación.	Diagnosticar la eficacia de la implementación de áreas especializadas en la revisión de la matriz IPERC en otras instituciones similares a Sunafil a nivel nacional e internacional.	Identificar los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área encargada de la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil.
HIPÓTESIS	Si la desinformación estadística acerca del cumplimiento de la matriz IPERC, la ineficiencia del comité de seguridad y salud en el trabajo y la normativa habilita a Sunafil la inspección sobre esta, entonces la constitución de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil tendría una mejor eficiencia tras el trabajo conjunto con el comité de salud en el trabajo constituyendo una mejor gestión de la seguridad y salud de los trabajadores		
APORTE	PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE ÁREA ESPECIALIZADA EN SUNFAIL ENCARGADA DE LA REVISION DE LA MATRIZ IPERC PARA UNA MEJOR GESTIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES		