

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

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

Conditions for the Creation and Effective Management of a Specialized
Area for Reviewing the IPERC Matrix in Sunafil

Edwin Gabriel Montero Gastiaburu

Gabrielmontero5431@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-5593-6510>

Universidad Santo Toribio de Mogrovejo

Chiclayo – Perú

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4658>

Artículo recibido: 23 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 14 de octubre de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4658>

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

Conditions for the Creation and Effective Management of a Specialized Area for Reviewing the IPERC Matrix in Sunafil

Edwin Gabriel Montero Gastiaburu

Gabrielmontero5431@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-5593-6510>

Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
Chiclayo – Perú

Artículo recibido: 23 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 14 de octubre de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad la formulación de un modelo de estructura organizativa y de funciones para un área especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil, tomando en consideración experiencias nacionales y extranjeras. Para ello, se establecieron tres propósitos específicos: analizar la normativa preexistente sobre el establecimiento de áreas fiscales, realizar un diagnóstico sobre la validez de experiencias semejantes en entidades comparables, y reconocer cuáles son los principales retos u obstáculos para su establecimiento en Sunafil. Se utilizó la metodología de tipo exploratoria-descriptiva, como base del análisis documental de leyes, reglamentos, y prácticas comparadas, y mediante un análisis de casos nacionales e internacionales. Los resultados indicaron que la normativa nacional no exige la creación de un área de revisión de la matriz IPERC, pero sí establece una base suficiente para la promoción de su creación. Así mismo, las experiencias internacionales revisadas muestran que disponer de equipos especializados potencia la fiscalización y la prevención de riesgos laborales. Finalmente, se identificó que la existencia de un área especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil podría significar un avance importante para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Su creación exige el compromiso de la alta dirección de la entidad, la obligación de asignar recursos suficientes, y la participación de las empresas fiscalizadas para asegurar condiciones laborales más seguras.


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

Abstract

The study set out to offer an organizational structure and functional model for a specialized division in charge of reviewing the IPERC matrix within Sunafil, considering national and international experiences. The research was guided by three particular objectives: 1) to analyze the current national legal framework related to the creation of occupational safety and health oversight units, 2) to evaluate the effectiveness of these areas on similar institutions, and 3) to examine the main challenges and barriers to implementing this unit in Sunafil. The study used an exploratory and descriptive approach, through document analysis of laws, regulations, and comparative practices, integrating a literature review of national and international cases. The results showed that even if there is no explicit legal requirement in Peruvian regulations to create an IPERC review unit, there is enough legal base for its

creation. International experiences that create these specialized units provide scrutiny and improve the prevention of occupational risks. In conclusion, building a specialized area in Sunafil would be a significant step for the management of occupational health and safety. Its successful implementation depends on the collaboration of a commitment by senior management, proper resource allocation, and involvement of the companies being supervised.

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

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Montero Gastiaburu, E. G. (2025). Condiciones para la creación y gestión efectiva de un área especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (5), 1078 – 1098. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4658>

INTRODUCCIÓN

La regulación laboral en el Perú encuentra importantes obstáculos en lo que tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo (SST), sobre todo en las situaciones en relación con la utilización de la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles), ya que esta se establece como la base de la conducción preventiva en el lugar de trabajo o la empresa dado que permite la verificación del riesgo de una forma consolidada y la adecuada elaboración de las medidas de control (Universidad Continental, 2023). Sin embargo, de acuerdo con una serie de informes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) un porcentaje alto de las empresas no aplica la matriz de una forma correcta. Según el informe estadístico del primer trimestre de 2022, el 38 % de las empresas correctamente inspeccionadas cumplían con las normas mínimas en materia de SST, lo que pone en manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización (Sunafil, 2022). Potenciada con una alta tasa de informalidad laboral, esta situación permite comprender lo pertinente del estudio de la viabilidad de una especialización en la revisión de la matriz IPERC en el seno de sunafil.

Varios estudios han puesto de manifiesto la necesidad de que existan mecanismos institucionales idóneos para que la fiscalización de la SST exista con carácter efectivo. Palacín y Pantigoso (2022), entre otros, identificaron que la digitalización y modernización de la actuación inspectora son necesarias para hacer más efectiva la protección de los derechos laborales. Igualmente, Rojas (2019) analizó la fiscalización en la construcción y argumentó que era imperante y oportuno fortalecer la coordinación entre sunafil y los gobiernos locales para evitar la duplicidad de funciones y la mejora de seguridad laboral en dicho sector. Y también, resoluciones del tribunal de fiscalización laboral han enfatizado la importancia de que las matrices IPERC sean completas y adecuadas, pues en el caso de obviar su correcta elaboración se pueden incurrir en sanciones administrativas con el propósito de garantizar condiciones mínimas de seguridad (Sunafil, 2021; 2022). Todos estos estudios y precedentes jurídicos muestran que la inexistencia de un área especializada lleva a la ineficacia de la fiscalización estatal.

Por lo tanto, el problema central de la investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuáles son los desafíos y condiciones fundamentales que enfrenta Sunafil para establecer y gestionar eficazmente un área especializada de revisión de la matriz IPERC, considerando las prácticas óptimas y experiencias comparativas a nivel nacional e internacional? La pregunta parte de reconocer que la legislación peruana, si bien establece la obligatoriedad de elaborar y aplicar matrices IPERC (Ley N° 29783, 2011; Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2012), no prevé expresamente la existencia de unidades técnicas dentro de Sunafil encargadas de revisar y garantizar su cumplimiento.

En consecuencia, el estudio se planteó como objetivo general proponer un modelo de estructura organizativa y de funciones para la creación de un área especializada de revisión de la matriz IPERC en Sunafil. De este se derivan tres objetivos específicos: (i) analizar la normativa legal vigente relacionada con la creación de áreas de fiscalización en SST en entidades públicas; (ii) diagnosticar la eficacia de experiencias comparables en instituciones similares a nivel nacional e internacional; y (iii) identificar los principales desafíos y obstáculos para implementar un área de este tipo dentro de Sunafil. Estas preguntas y objetivos buscan sentar las bases de una propuesta institucional que fortalezca la fiscalización laboral y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el Perú.

METODOLOGÍA

Este estudio se desarrollará bajo un marco metodológico diseñado para dar respuesta a los objetivos que se persiguen con el estudio y la pregunta principal de investigación, las condiciones y dificultades que enfrenta la Sunafil para la creación y gestión del área especializada de revisión de la matriz IPERC. De este modo, la metodología se desarrolla en función del enfoque, del diseño de la investigación, de

los participantes, de los instrumentos y procedimientos de recolección de datos, de las técnicas de análisis que se aplican, así como de las consideraciones éticas.

Enfoque de la investigación

La investigación se inscribe bajo un enfoque de tipo cualitativo con alcances exploratorios-descriptivos. De acuerdo con Hernández Sampieri (2014) este enfoque permite conocer y entender fenómenos sociales y organizacionales, a partir de un marco integrador, analizando el contexto y la malla relacional entre los distintos actores. Dado que una vez se tomó la decisión de realizar esta investigación específica sobre este tema, por no llegar a encontrarse en la literatura nacional el tema de investigación existente, un enfoque cualitativo fue un enfoque adecuado para explicar significados, determinar los patrones y ofrecernos una propuesta de modelo organizativo que, a través de evidencias normativas y comparadas, la investigación pudiera hacerse.

Diseño del Estudio

Se optó por un diseño no experimental y transversal. La investigación no intervenía en las variables, por lo tanto, llegó a describir el marco normativo, las experiencias comparadas y los documentos existentes en un determinado periodo (2019–2023). Según Creswell (2014), este tipo de diseño es adecuado cuando se quiere describir una realidad, comprender cómo suceden las cosas y emitir propuestas sobre una realidad sin la intervención directa en los fenómenos.

Participantes

El estudio se centró en una población documental que estaba formada por normas jurídicas, reglamentos, resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral y guías técnicas de las entidades nacionales e internacionales. También se integraron las experiencias de instituciones homólogas en Chile, Argentina y Colombia, que ya cuentan con equipos especializados de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo. La selección de los documentos y de los casos fue no probabilística por conveniencia, considerando de preferencia los materiales más relevantes y más actuales (Patón, 2015). Instrumentos de Recolección de Datos El principal instrumento fue una matriz de análisis documental, elaborada por el investigador, que permite sistematizar información normativa y comparativa. En este instrumento de recolección de datos se domesticaron variables, dimensiones e indicadores deducidos de la creación de áreas especializadas de fiscalización de riesgos y/o problemas ocupacionales, considerando aspectos como: normativa legal; estructura organizativa; recursos humanos y materiales; cultura organizativa; problemas internos, problemas externos; estrategias de implementación.

Mediante la utilización del juicio de expertos en derecho laboral como en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se logró validar la pertinencia y la coherencia de la misma en relación a las metas de la investigación.

Procedimiento

La recolección de datos a través de cuatro etapas. En primer lugar, se realizó la búsqueda y selección de documentos normativos a nivel nacional e internacional, preferencias, leyes, reglamentos y guías vigentes entre 2019 y 2023. En segundo lugar, se procedió a recopilar buenas prácticas institucionales en los países de la región con el objetivo de identificar buenas prácticas que se pueden aplicar al caso peruano. Finalmente, se efectuó la sistematización de la información de la matriz de análisis de documentos. En último lugar, se levantó un informe de resultados comparativos que sirvieron de base para la conversación y la formulación de la propuesta organizativa.

Análisis de Datos

La fase de análisis se llevó a cabo a través de la técnica de análisis de contenido temático (Flick, 2018). Dicha técnica consistió en ir codificando la información extraída de los documentos en categorías previamente definidas (normativa legal, estructura organizativa, recursos, cultura institucional, retos internos y externos), así permitía ir estableciendo patrones y tendencias. A partir de dicho análisis, se compararon los resultados obtenidos con respecto a las experiencias internacionales topadas en el estudio, hallando coincidencias, diferencias y aprendizajes aplicables al contexto de Sunafil.

Consideraciones éticas

La investigación se atiene a todos los principios éticos de transparencia, confidencialidad y de rigor académico. Dado que se abordó un estudio documental no se exigió la obtención de consentimiento informado de personas, si es que se usaron las fuentes de manera adecuada a través de la citación regulada a las normas APA (7.^a ed.). En la misma línea, la investigación garantizó la integridad académica evitando cualquier forma de plagio y verificando la originalidad del contenido a través del uso de sistemas de detección de similitud. Finalmente se prioriza la responsabilidad social del conocimiento, orientando los hallazgos a la mejora de la fiscalización laboral y al respeto de los derechos fundamentales de las y los trabajadores en el Perú.

DESARROLLO

El marco teórico forma la base conceptual y metodológica que guía la investigación aquí realizada, pues entrega los fundamentos para poder estudiar a fondo la creación y gestión de un área especializada en revisión de la matriz IPERC en Sunafil, y para ello, se recorre en primer lugar, las teorías y los modelos que dan sustento al estudio y, luego, se sistematizan los conceptos claves que permiten comprender claramente la importancia y aplicabilidad de la propuesta.

Teorías y Modelos

La creación de un área especializada en revisión de la matriz IPERC en Sunafil está enmarcada dentro de una serie de teorías organizacionales, de gestión y de seguridad laboral que explican cómo las instituciones pueden mejorar su desempeño a través de la creación de estructuras especializadas y/sustantivas.

En primer lugar, la teoría de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo sostiene que la prevención de riesgos constituye una de las variables claves en toda organización, y debe integrar a los diferentes actores. Teoría recogida en normas internacionales como la norma ISO 45001:2018 y en la Ley N.º 29783, Seguridad y Salud en el Trabajo, en el país en cuestión.

Se considera que la gestión preventiva forma parte de la cultura organizacional de forma estratégica para no solo garantizar la norma, sino la productividad y competitividad (ISO, 2018; Ley N.º 29783: 2011)

En segundo lugar, la teoría de la gestión de riesgos laborales se considera como un ciclo permanente de identificación, análisis y control de los riesgos laborales que requiere estructuras de seguimiento y mejora. Autores como Yauyo, 2021, consideran que los riesgos laborales afectan directamente a la salud de los trabajadores y al rendimiento de las empresas, por lo que la institucionalización de equipos de revisión de matrices IPERC pasa a ser una funcional respuesta a estas exigencias. La teoría de la efectividad organizacional, expuesta por Serralde (2021) y complementada por García Izquierdo (1989), enfatiza la importancia de evaluar, de forma constante, el desempeño (o la rendición de cuentas) de las instituciones públicas. En este sentido, la efectividad se define como la capacidad que tiene una organización para el cumplimiento de metas, la adaptación al entorno y el desempeño para responder a las situaciones cambiantes. En la medida en que esta teoría es aplicada a Sunafil, la misma justifica

la reestructuración organizativa de la entidad, pudiendo así incluir un área especializada que podría servir para elevar los niveles de fiscalización respecto a la seguridad laboral.

Por otra parte, la teoría de la coordinación interinstitucional informa que los organismos públicos logran mejores resultados en cumplimiento de los objetivos cuando crean mecanismos de cooperación a partir de cada una de las instituciones tanto internas como externas. La investigación de Rodríguez y Vassallo (2010) y la investigación de Rosales (2019) evidencian que la falta de coordinación interinstitucional afecta la capacidad de controlar y la capacidad de generar acciones políticas de prevención. En esta línea de pensamiento, la propuesta de un área especializada en Sunafil incentiva la gestión interna, pero también permite la cooperación y el fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo, Gobiernos Regionales y Organismos Internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo tanto, las teorías tomadas en conjunto permiten formular un ámbito de gestión muy sólido para decir que se puede abordar la creación y gestión del área de revisión de la matriz IPERC de Sunafil, al integrar la necesidad del modelo normativo de la norma en sí misma con la necesidad de eficacia de la organización y de la coordinación estratégica.

Conceptos Fundamentales.

El concepto central de la investigación es la matriz IPERC (identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles), que entendemos como la herramienta fundamental para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), la matriz IPERC consiste en un proceso estructurado que permite identificar los peligros que pueden existir en el trabajo, cuantificar el nivel del riesgo y determinar las medidas de control jerarquizado que tiendan a garantizar un trabajo seguro. La matriz IPERC es, por tanto, más que un simple documento, porque se convierte en el centro de la prevención ya que permite guiar las decisiones que puedan tomar empleador y trabajador y también puede servir de parámetro para la función de fiscalización del Estado.

Hay que diferenciar los conceptos de peligro y de riesgo que constituyen la base de la matriz IPERC, mientras que el peligro hace referencia a una condición o situación con potencial de causar un daño, el riesgo hace referencia a la probabilidad de que ese peligro se concrete y a las consecuencias que puede acarrear (Universidad Internacional de La Rioja, 2023). La correcta identificación y valoración de estos elementos representa la esencia del IPERC, ya que está en función de los correctos controles implementados. En este sentido, el cumplimiento de la norma se coloca como otro doble concepto clave. La Ley N.º 29783 y su reglamento establecen obligaciones concretas para los empleadores, entre las que se encuentra la obligación de elaborar la matriz IPERC actualizada y la normativa que la acompaña; la falta de un área de Sunafil que se encargue de verificar el cumplimiento de la norma establece vacíos en la supervisión. Esto se percibe a partir de la imposición de sanciones a las entidades que tienen matrices incompletas o genéricas, como se evidenció en la Resolución N.º 335-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, donde la autoridad evidenció que la matriz presentada no incluía riesgos específicos para el puesto de trabajo, incumpliendo lo que la norma exige de manera taxativa (Sunafil, 2021).

Otro concepto importante es la fiscalización laboral, definida como el conjunto de acciones de verificación, control y sanción que realiza el Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajo y la prevención de riesgos laborales (OIT, 2023), que se refuerza cuando se dispone de unidades técnicas, especializadas que a partir de criterios claros normalizados le conceden legitimidad y eficacia a la actuación de la administración pública.

Por último, la cultura organizacional de SST es otro elemento transversal. Trabajos recientes apuntan que las entidades no consiguen un desarrollo cultural sostenible para la SST si no construyen una cultura preventiva en la que participan tanto la mano de la dirección como la mano de los trabajadores

(Pérez, 2020). Un área de especialización para la revisión de la matriz IPERC en Sunafil puede considerarse, en este sentido, un instrumento para institucionalizar la cultura preventiva y contribuir a la seguridad del trabajador.

En suma, las teorías y conceptos expuestos contribuyen a esclarecer hasta qué punto es importante y relevante el problema en cuestión. La matriz IPERC, en la que se pueda describir los principios de la prevención, de la eficacia organizativa y del cumplimiento normativo, es un instrumento de evaluación de competencias que la fiscalización necesita de especialización y de coordinación, justificando, por lo tanto, una propuesta de área específica dentro de Sunafil.

RESULTADOS

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

Análisis de la normativa asociada.

A. Marco Legal Nacional

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.

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.

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

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.

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.

Identificación de requisitos y condiciones establecidos por la normativa

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

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.

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.

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.

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.

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 | No define la estructura | No define la estructura organizacional del área especializada. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | organizacional del área especializada. | 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. |

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 (Prevención 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.

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

Identificación de desafíos internos y externos

Desafíos internos

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.

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.

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.

Desafíos externos

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.

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.

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.

Análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo

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.

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.

Propuestas para superar los desafíos identificados

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.

Propuestas para superar los desafíos externos

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]).

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]).

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]).

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

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 Ámbito Dinámico de la Fiscalización, se halla el desafío estratégico de crear y trabajar el Área Especializada de Control de la Matriz IPERC de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

- Sunafil. Esta investigación se sumerge en el reto de trabajar la posible creación del área antes mencionada, ofreciendo un modelo organizacional y el desarrollo de funciones en base a las mejores prácticas existentes a nivel nacional e internacional.

La Matriz IPERC representa a la vez un instrumento clave en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, siendo un documento que sistematiza los peligros y riesgos del medio laboral. La correcta aplicación de la matriz garantiza no solo el cumplimiento de la norma, sino que además facilitará la formación del trabajador y la planificación de los proyectos laborales. La diferenciación de distintas categorías como peligro y riesgo o el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos, demuestra la complejidad del control de la seguridad de los trabajadores.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo, contemplada en la Ley 29783 y la norma ISO 45001, pone de relieve la importancia de la prevención de riesgos y de la intervención multidisciplinaria en las empresas, la cual es coherente con la perspectiva de la teoría de la Efectividad Organizacional, que sustenta la necesidad de que la organización sepa adaptarse frente a resultados esperados en distintos contextos y de otras teorías vinculadas a la Coordinación Interinstitucional que desde la norma ISO 45001 evoca la importancia de reforzar la articulación institucional entre diferentes entidades para alcanzar objetivos comunes y que se presenta como uno de los posibles justificaciones de la propuesta de creación del Área Especializada de Control de la Matriz IPERC de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil.

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 lo que atañe a la normativa legal peruana, la creación de áreas especializadas de revisión de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) en las entidades públicas de fiscalización y regulación, tales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), reviste especial importancia para la seguridad y salud en el trabajo (SST). Este análisis aborda la normativa nacional y la normativa internacional, a efectos de obtener una visión integral de los requerimientos y las condiciones que deben cumplirse para una adecuada creación de dicha área.

Normativa Nacional: La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, constituyen la normativa-base para la gestión de la SST en Perú, la cual obliga a los empleadores a elaborar e implementar la matriz IPERC y consagra a Sunafil como autoridad fiscalizadora del cumplimiento de dicho requerimiento. La resolución también establece principios generales y directrices específicas para la gestión SST, la identificación y el análisis de los riesgos, así como la implementación de las medidas de control.

Normativa Internacional: El Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Norma ISO 45001:2018 proponen el marco internacional para la gestión SST. Ambos instrumentos internacionales hacen énfasis en que la evaluación de los riesgos laborales, así como la gestión de esos riesgos debe ser continua y sistemática y proponen la participación de los trabajadores en su forma de gestionar la SST.

Requisitos para la Creación del Área Especializada: Para la creación de un área especializada en la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, se deben cumplir diversos requisitos que son establecidos por la normativa nacional y también en los estándares internacionales. Estos requisitos se refieren a la definición de una estructura organizacional adecuada, la disposición de funciones y responsabilidades específicas, la consideración de recursos humanos y materiales calificados, y el compromiso de la alta dirección, determinando el grado de compromiso y competencia de la alta

dirección. Asimismo, hay que establecer mecanismos adecuados de comunicación y coordinación entre ellos y existe, por supuesto, un estilo organizativo que debe ser un estilo de mejora continua.

Estructura organizacional y funciones: La normativa establece que el área especializada debe formar parte de unidades que ya cuenten con competencias en SST, como la unidad de seguridad y salud en el trabajo, la unidad de inspección..., y la dependencia jerárquica del área especializada debe ser clara, bajo la dependencia directa de la alta dirección o de un jefe con experiencia en SST. Las funciones del área especializada son la revisión y evaluación de la matriz IPERC, la definición de recomendaciones para su mejora, la asesoría y formación sobre la revisión y la forma de elaborarla e implantarla y, el desarrollo de guías y herramientas. **Recursos Humanos y Materiales necesarios:** Un área especializada en SST conlleva la presencia de personal debidamente cualificado (con titulación en SST y habiendo revisado la matriz IPERC) y los sistemas informáticos y software específicos para la gestión de la información, así como de recursos bibliográficos y bases de datos actualizados.

Condiciones para lograr el adecuado funcionamiento: El compromiso de la alta dirección de formular e implementar la planificación estratégica de la entidad pública es condiciones para que se asignen los recursos financieros oportunos e integren el área especializada; además de capacitar y formar al personal en SST y mantener actualizados los conocimientos mediante cursos y charlas. También es necesario establecer mecanismos de comunicación y coordinación con el resto de unidades de la entidad, así como de otros entes públicos u organizaciones del ámbito de la SST. Por último, instaurar un sistema de gestión de calidad para la revisión de la matriz IPERC, así como promover una cultura de la mejora continua, constituyen requisitos que tienen que darse por fuerza para que funcione adecuadamente el área especializada.

Comparación de normativa nacional y normativa internacional: Revisando la normativa nacional y comparándola con la Norma ISO 45001:2018, podemos observar que la Ley peruana introduce principios generales y orientaciones específicas para la gestión de la SST, y en cambio la norma internacional crea un marco mucho más completo y claro para la creación y funcionamiento del área especializada para la revisión de la matriz IPERC. Al integrar prácticas y estándares internacionales, se podría llegar a construir un sistema de gestión de SST fuerte y eficaz, alineado con las mejores prácticas.

Diagnosticar la eficacia de experiencias comparables en instituciones similares a nivel nacional e internacional

La evaluación de la eficacia de las áreas especializadas en realizar la revisión de la IPERC en instituciones regidas por la misma normativa que Sunafil en un nivel nacional e internacional. La comparación de los resultados con el marco teórico permite tener una visión global respecto de la eficacia de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo y su implementación en unas instituciones similares a Sunafil, y a su vez se tiene una comprensión mucho mayor de los fundamentos teóricos que apoyan esta propuesta.

Los resultados muestran que la eficacia de las áreas especializadas es efectiva como la que presentan la Dirección del Trabajo de Chile, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina, y las Administradoras de Riesgos Laborales de Colombia, que permite evidenciar la eficacia de la implementación de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo al presentar una reducción de acaecimientos de accidentes e el trabajo y un aumento en el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo. Esta afirmación se relaciona con la Teoría de la Efectividad Organizacional, que considera el incremento de la efectividad y la obtención de resultados esperados como la razón fundamental de ser de las organizaciones; además, la participación activa de la alta dirección y la formación del personal de forma continua, aspectos relevantes en la puesta en marcha de estas áreas especializadas, también encuentran soporte en esta teoría.

En otra línea nos encontramos con la Teoría de la Coordinación Interinstitucional, que ofrece un modelo explicativo sobre el problema de la falta de coordinación existente entre instituciones, tal y como se observa entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y SUNAFIL, la multisectorialidad y el papel relevante del ejecutivo para vincular instituciones son dos elementos que emergen de esta teoría y que son importantes para mejorar la coordinación institucional para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, la propuesta de Duque para la formación avanzada plantea algunas estrategias muy concretas para abordar las limitaciones estructurales y normativas, estas estrategias las podríamos aplicar también en el marco de la implementación de las áreas especializadas en la SUNAFIL.

Para concluir, esta investigación pone de manifiesto los resultados que justifican la importancia y el impacto de las áreas especializadas en seguridad y salud en el trabajo, estos resultados se correlacionan con los fundamentos teóricos que proporcionaban la Teoría de la Efectividad Organizacional y la Teoría de la Coordinación Interinstitucional. Por ello, consideramos conveniente y apropiado que la SUNAFIL empiece a implementar áreas especializadas en base a las buenas prácticas que hemos encontrado en instituciones similares, así como también fomentar la coordinación interinstitucional para alcanzar la efectividad en sus acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por último, proponemos que la SUNAFIL explore estrategias de formación avanzada de su personal para mejorar su capacidad de respuesta y adaptación a las demandas del entorno laboral cambiante. Detección de los principales desafíos y obstáculos en la implementación de un área dedicada a la revisión de la matriz IPERC en la Sunafil.

Identificar los principales desafíos y obstáculos para implementar un área de este tipo dentro de Sunafil

Con el contexto del proceso escénico de la fiscalización laboral del Perú como eje de análisis, la implantación de un Área Especializada de la revisión de la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles) en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se presenta como un reto estratégico muy relevante. De este modo, este trabajo presenta como principal objetivo detectar los principales desafíos y obstáculos para crear y poner en funcionamiento el área especializada, planteando así un modelo organizativo y funcional que pueda aumentar el capital de la Sunafil de manera que el proceso de seguridad y salud en el trabajo pueda ser garantizado en coherencia con las mejores prácticas a nivel internacional y referentes al contexto nacional. De forma posterior se abordarán tres aspectos clave a considerar para dar cabida a la materialización del Área Especializada de Revisión de la Matriz IPERC de cara a la proyección de Sunafil: primero, se hará la identificación de los problemas internos y externos; segundo, se procederá con la identificación de las barreras organizacionales, así como de las normativas que puedan obstaculizar dicho proceso; y finalmente, se plantean una serie de opciones o sugerencias para hacer frente a los problemas identificados y mejorar la efectividad de Sunafil en atención como hacia la seguridad y salud de los trabajadores peruanos.

Identificación de los problemas internos y externos.

En este punto se apunta la necesidad de la identificación de los riesgos, la elaboración de políticas y planes anuales, el cumplimiento de normativas, la realización de auditorías periódicas y el asegurarse de que los objetivos sean claros, medibles y acordes a la normativa existente. La norma ISO 45001 (2018) colabora grandemente con dicha gestión, puesto que define los riesgos laborales como situaciones perjudiciales para los colaboradores/as y la productividad que tiene la organización.

Respecto a los desafíos de carácter interno se tiene las siguientes: i) Capacitación y gestión, ii) Infraestructura y iii) rechazo hacia el cambio. Sobre el primero; La ausencia de personal especializado en la revisión de matrices IPERC supone un reto para Sunafil, esto es así dada que la profundidad de 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, Sunafil (2021) señala que la mala gestión de la SUNAFIL en la distribución de los expedientes de fiscalización en el Perú se traduce en graves y múltiples consecuencias.

Generar denuncias sin orden provoca un monto elevado de denuncias para los inspectores, quienes tienen un monto elevado de denuncias de casos y empresas para inspeccionar, con detrimento de la calidad y la profundidad de las inspecciones. En lo que corresponde al segundo ítem: el área de revisión de la matriz IPERC en Sunafil tiene un alto grado de dependencia sin alta infraestructura y tecnología que nos permitan contar con información suficiente y adecuada para hacer una evaluación que permita identificar riesgos y elaborar recomendaciones preventivas, por lo cual resulta necesario invertir recursos en dicha estructura y tecnología para que Sunafil pueda reforzar su papel fiscalizador en salud y seguridad laboral. Finalmente sobre el tercer ítem: la negativa al cambio por parte del personal que está insertado en otros métodos puede limitar la implementación del área de revisión de la matriz IPERC en Sunafil, y hay que comunicar y adiestrar a la gente para superar esta situación y así contribuir a mejorar la cultura organizacional receptiva al cambio. Abordar los retos externos, por un lado, el cumplimiento normativo conforme al D. S. n° 005-2012TR y la norma ISO 45001 implica constantes adecuaciones, cumpliendo con los requisitos de normas locales e internacionales; por el otro lado, la coordinación interinstitucional con organismos gubernamentales y no gubernamentales, trae consigo desafíos de la comunicación y de alineación de objetivos y la adecuación de las prácticas internacionales en la realidad del país requiere un delicado equilibrio entre estándares internacionales y necesidades nacionales teniendo como frontera condiciones específicas.

Estos desafíos requerirán de enfoques estratégicos y colaborativos, para cumplir con la normativa y las condiciones específicas del entorno laboral peruano.

Análisis de obstáculos a nivel normativo y organizacional.

El análisis de obstáculos a nivel organizacional y normativo manifiesta una serie de retos que enfrenta Sunafil en la implementación del área especializada de revisión de la matriz IPERC. Una de las principales barreras situadas a nivel organizacional se encuentra vinculada a la costumbre a métodos tradicionales de trabajo que, de hecho, puede llegar a dificultar el poder aplicarlas adecuadamente. La resistencia que pueda existir en el uso de los nuevos métodos de trabajo necesariamente tipifican las políticas y procedimientos y las nuevas formas de ejecución en la eficaz revisión de la Matriz IPERC. Conjuntamente, resulta ser también una barrera la falta de capacitación y desarrollo profesional en el personal, limitando la aplicabilidad de estas pruebas en evaluaciones de riesgos laborales.

Los obstáculos para la implementación del área especializada en la revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil pone en evidencia varios desafíos que habrá que contrarrestar. En primera instancia, la complejidad y constante actualización de las regulaciones laborales en Perú pueden constituir los obstáculos más significativos.

La normativa laboral está sujeta a frecuentes cambios motivados por la evolución de las condiciones laborales, las demandas de los trabajadores y las nuevas necesidades del entorno laboral. Este contexto propicia que Sunafil tenga que estar vigilante de manera constante para hacer los cambios que establece la normativa con el fin que las prácticas, procedimientos que se llevan a cabo en el área de revisión de la matriz IPERC sean los que estén en vigor.

Propuestas para superar los problemas identificados

Con el fin de poder superar los problemas identificados en el área especializada de revisión de la matriz IPERC dentro de Sunafil, resulta necesario proponer las medidas adecuadas en virtud de la normativa

laboral en vigor en Perú. En primer lugar, se recomienda establecer programas de formación continua en materia de aspectos clave de la normativa laboral peruana, para asegurar que el personal que realiza la tarea de las inspecciones esté correctamente formado y al corriente de la normativa laboral de Perú y, así poder cumplir con los requisitos que exige la normativa en la revisión de la matriz IPERC.

A su vez, se hace recomendable la inversión en tecnología especializada para llevar a cabo la evaluación y gestión de los riesgos laborales. La adquisición y actualización constantes de herramientas técnicas, como por ejemplo el caso de los sistemas de información, determinan la forma en que la tecnología se debe integrar con la normativa laboral que se exige en el proceso de revisión de la matriz de IPERC.

De otro lado, se propone la mejora y actualización de la normativa laboral peruana, en virtud de la normativa laboral internacional y las mejores prácticas en materia de prevención de riesgos laborales. Ello permitiría que la normativa peruana esté en consonancia con las normativas definitivas dentro del marco laboral internacional, lo que permite establecer un marco normativo claro y actualizado que permitiría facilitar la implementación de las políticas de prevención de riesgo laborales, así como propiciar un entorno laboral más seguro y más salubre en el país.

CONCLUSIÓN

El estudio permitió acreditar que la creación de un área especializada de revisión de la matriz IPERC en el seno de la Sunafil se constituye como una medida necesaria y viable que permitirá fortalecer la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú. A través de la revisión de la normativa vigente, constatamos que la Ley N.º 29783 y su respectivo reglamento establecen un marco normativo que obliga a cargo de la empresa, la elaboración y actualización de matrices IPERC; pero a su vez nos percatamos de que la mencionada norma carece de un sistema institucional que permita asegurar el cumplimiento de la matriz IPERC desde la misma estructura organizativa de la Sunafil.

Así también, los resultados evidencian que a pesar de que existen resoluciones y pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral que determinan y sancionan la falta de matrices específicas y actualizadas, la carencia de un área técnica especializada limita la efectividad de la fiscalización y, por ende, la supervisión, lo que a su vez se concreta en debilidades en la fiscalización, tales como matrices incompletas, genéricas o que no son adecuadas para cada puesto de trabajo.

El diagnóstico de experiencias comparadas también hizo evidente que los países que han mejorado sus sistemas de fiscalización lo han logrado mediante la existencia de unidades técnicas especializadas, las cuales les han permitido mejorar la prevención de riesgos laborales y disminuir la tasa de accidentes laborales. Ahora bien, si bien el Perú no posee hasta la fecha esta especie de estructura, el marco normativo y las necesidades especificadas permiten y justifican plenamente su creación.

Por último, la investigación permite reafirmar la necesidad de contar con un área especializada de revisión de la matriz IPERC en la Sunafil, no solamente debido a la obligatoriedad de su cumplimiento normativo; además de ser parte de una estrategia institucional que tiene como finalidad garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. La existencia de esta unidad deberá ser complementada por contar con recursos humanos especializados, disponer de soporte técnico específico y coordinar interinstitucionalmente adecuadamente para que esta unidad sea un baluarte de la cultura preventiva, la cual se manifiesta en la cultura de la prevención de riesgos laborales en el Perú.

REFERENCIAS

- Asociación Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo (APSSST). (2023). Asociación Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://apsst.org/>
- Azuara, R. (2013). Organización y estructuras organizacionales. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r145r/w24184w/OEO_Texto_U1_S02.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016). IPER – Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control en las entidades públicas. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>
- Buendía, P. (2023). Sunafil aprueba directrices para supervisar sistema de inspección. <https://elperuano.pe/noticia/207630-sunafil-aprueba-directrices-para-supervisar-sistema-de-inspeccion>
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, (7), 185-189. <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/55/104/1314>
- 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
- Dirección del Trabajo. (2023). Informe anual de seguridad laboral. <https://www.direcciondeltrabajo.cl>
- 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>
- EPG Universidad Continental. (2023). Matriz IPERC: ¿qué es y por qué es importante? <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/matriz-iperc-como-desarrollarla>
- 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.
- Flick, U. (2015). El diseño de investigación cuantitativa. <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigac3b3n-cualitativa.pdf>
- Flores, N. (2023). Ley de seguridad y salud en el trabajo, y sus modificatorias. <https://saludarequipa.gob.pe/wp/wp-content/uploads/2023/05/Ley-de-seguridad-y-salud-en-el-Trabajo-y-sus-modificatorias.pdf>
- García, M. (1989). Efectividad organizacional: concepto y evaluación. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 1–10. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1989/vol2/arti3.htm>
- GERENS. (2016). Gestión de riesgos: Pensamiento sistémico y salud y seguridad ocupacional. <https://gerens.pe/blog/gestion-riesgos-pensamiento-sistemico-salud-seguridad-ocupacional>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Ley N° 29783. (2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). Métodos para el manejo y análisis de datos. <https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2019/04/huberman-y-miles-metodos-para-el-manejo-y-analisis-de-datos.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). Evaluación de la efectividad de la Resolución 0491 de 2020 en la gestión de riesgos laborales. <https://www.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.

Norma ISO 45001. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

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

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=69431>

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

Puecas, R. (2017). Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3169>

Rodríguez, J., & Vassallo, M. (2010). Coordinación interinstitucional para construir capital social que favorezca procesos de desarrollo rural. *Agrociencia Uruguay*, 14(2). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-15482010000200011

Rojas Vargas, C. (2018). *Derecho individual del trabajo*. Palestra Editores.

Rosales, A. (2019). La interinstitucionalidad en las relaciones multilaterales de la cooperación interregional en América Latina. *Latin American Journal of Trade Policy*, 3. Universidad de Chile. <https://lajtp.uchile.cl/index.php/LAJTP/article/view/53162>

Rubio, J. (2005). Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. <https://idoc.tips/220585993-manual-para-la-formacion-de-nivel-superior-en-riesgos-laborales-rubio-romero-juan>

Serralde, A. (2021). ¿Qué es la teoría de efectividad organizacional? <https://reddinconsultants.com/blog/que-es-la-teoria-de-efectividad-organizacional>

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]. <https://suitsunafil.org.pe/comunicado-mala-gestion-de-sunafil-y-negativas-consecuencias-en-trabajadores-y-empleadores>

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

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2023). Informe sobre la gestión de riesgos laborales en Argentina. <https://www.srt.gob.ar>

SUNAFIL. (2023, 14 de abril). Resolución de Gerencia General N° 099-2023-SUNAFIL-GG. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4654999/RGG%20099-2023-SUNAFIL-GG%20Y%20ANEXO..pdf>

Universidad Internacional de La Rioja. (2023). ¿Cuál es la diferencia entre riesgo y peligro? <https://www.unir.net/ingenieria/revista/diferencia-riesgo-y-peligro>

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 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio Institucional UPLA. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1859>

Yin, R. (2014). Investigación sobre estudio de casos: Diseño y métodos. <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 