

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Incumplimiento de la ley de seguridad y fiscalización  
en la Municipalidad de San Jerónimo, 2020-2021**

Alex Mamani Lopez  
Walter Hanco Huillca  
Fredy Turpo Puma

Para optar el Título Profesional de Abogado

Cusco, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**A** : **Eliana Carmen Mory Arciniega**  
Decano de la Facultad de Derecho

**DE** : José Ramiro Llatas Pérez  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 28 de diciembre de 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y FISCALIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, 2020-2021", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Alex Mamani Lopez, Fredy Turpo Puma y Walter Hanco Huillca, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 05) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



---

Asesor de tesis

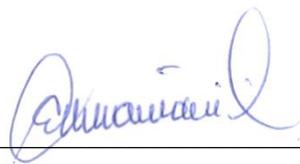
## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Alex Mamani Lopez, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 40673246, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y FISCALIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, 2020-2021", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

28 de noviembre de 2023.



---

Alex Mamani Lopez

DNI. No. 40673246

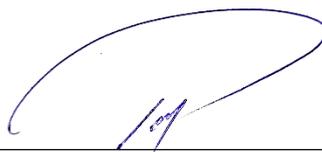
## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Walter Hanco Huilca, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 40270384, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y FISCALIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, 2020-2021", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

28 de noviembre de 2023.



Walter Hanco Huilca

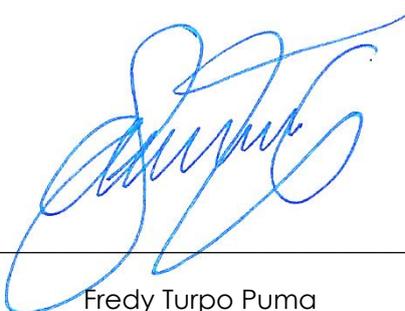
DNI. No. 40270384

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Fredy Turpo Puma, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 41139011, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y FISCALIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, 2020-2021", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.



28 de noviembre de 2023.

---

Fredy Turpo Puma

DNI. No. 41139011

# INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y FISCALIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, 2020-2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |   |                        |     |
|---|---|------------------------|-----|
| 1 | <a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> | Fuente de Internet     | 1%  |
| 2 | <a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a>                 | Fuente de Internet     | 1%  |
| 3 | <a href="https://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a>                                 | Fuente de Internet     | 1%  |
| 4 | Submitted to Universidad Alas Peruanas  | Trabajo del estudiante | 1%  |
| 5 | Submitted to Universidad Católica San Pablo   | Trabajo del estudiante | <1% |
| 6 | Submitted to Universidad Andina del Cusco   | Trabajo del estudiante | <1% |
| 7 | <a href="https://myslide.es">myslide.es</a>   | Fuente de Internet     | <1% |
| 8 | <a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a>                 | Fuente de Internet     | <1% |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 9  | <a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                             | <1 % |
| 10 | <a href="http://prevencionlaboralrimac.com">prevencionlaboralrimac.com</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 11 | <a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 12 | <a href="http://repositorio.uaustral.edu.pe">repositorio.uaustral.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |
| 13 | <a href="http://hegel.edu.pe">hegel.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                                       | <1 % |
| 14 | <a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                             | <1 % |
| 15 | <a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 16 | <a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 18 | <a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |
| 19 | <a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | <a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 21 | <a href="http://1library.co">1library.co</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 22 | Submitted to Universidad Continental<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 23 | <a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 24 | AMBIDES S.A.C.. "EIA-SD de la Infraestructura para la Disposición Final de Residuos Sólidos No Peligrosos del Ámbito de la Gestión No Municipal - Innova Ambiental Chilca-IGA0005400", R.D. N° 3479-2017/DCEA/DIGESA/SA, 2020<br>Publicación | <1 % |
| 25 | <a href="http://repositorio.icte.ejercito.mil.pe">repositorio.icte.ejercito.mil.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 26 | <a href="http://www.perucontable.com">www.perucontable.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 27 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 28 | <a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 29 | <a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 30 | Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |

---

31 [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

32 [repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

33 [www.oit.org.ar](http://www.oit.org.ar) <1 %  
Fuente de Internet

---

34 [latam.tirantonline.com](http://latam.tirantonline.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

35 [documentop.com](http://documentop.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

36 [tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

37 [edoc.pub](http://edoc.pub) <1 %  
Fuente de Internet

---

38 [perso.univ-lyon2.fr](http://perso.univ-lyon2.fr) <1 %  
Fuente de Internet

---

39 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

40 [www.higieneocupacional.com.br](http://www.higieneocupacional.com.br) <1 %  
Fuente de Internet

---

41 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

42 [repositorio.sfx.edu.pe](http://repositorio.sfx.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

|    |  |      |
|----|--|------|
| 43 | <a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 44 | <a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 45 | <a href="http://www.agrocap.cl">www.agrocap.cl</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 46 | <a href="http://instcut.org.br">instcut.org.br</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 47 | <a href="http://gaceta.diputados.gob.mx">gaceta.diputados.gob.mx</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 48 | <a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 49 | <a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 50 | Submitted to EP NBS S.A.C.<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 51 | <a href="http://repositorio.ulc.edu.pe">repositorio.ulc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 52 | BURMESTER SILVA SUSANA ARACELLI. "DIA del Proyecto Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo en Trujillo-IGA0004041", R.D. N° 00123-2019-SENACE-PE/DEIN, 2021<br>Publicación | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 53 | <a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | <1 % |
| 54 | <a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 55 | <a href="http://repositorio.unasam.edu.pe">repositorio.unasam.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 56 | <a href="http://www.dspace.espol.edu.ec">www.dspace.espol.edu.ec</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 57 | <a href="http://www.ilo.ch">www.ilo.ch</a><br>Fuente de Internet                                     | <1 % |
| 58 | <a href="http://archive.org">archive.org</a><br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 59 | <a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 60 | <a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 61 | <a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | <1 % |
| 62 | <a href="http://repositoriobiblioteca.udp.cl">repositoriobiblioteca.udp.cl</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 63 | <a href="http://vlex.com.pe">vlex.com.pe</a><br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 64 | <a href="http://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |

65

[repositorio.unan.edu.ni](https://repositorio.unan.edu.ni)

Fuente de Internet

&lt;1 %

66

Fabiola Falconi Agapito, Alfonso Romero Baylon. "Las micro, pequeña y mediana empresa y sus adaptación a la normativa de seguridad y la salud en el trabajo", Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas, 2020

Publicación

&lt;1 %

67

[natlex.ilo.ch](https://natlex.ilo.ch)

Fuente de Internet

&lt;1 %

68

[www.administracion.usmp.edu.pe](http://www.administracion.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

69

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Fuente de Internet

&lt;1 %

70

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 11 (1995)", Brill, 1998

Publicación

&lt;1 %

71

Submitted to Carlos Test Account

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

72

[camaralatioamericana.com](http://camaralatioamericana.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

73

[repositorio.unap.edu.pe](https://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

|    |   |      |
|----|---|------|
| 74 | <a href="http://www.icex.es">www.icex.es</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 75 | <a href="http://www.ipdt.org">www.ipdt.org</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 76 | <a href="http://www.minsalud.gov.co">www.minsalud.gov.co</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 77 | WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "PAMA del Centro de Acopio de Productos Boratados - Unidad Challapampa-IGA0009447", R.D. N° 378-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2020<br>Publicación | <1 % |
| 78 | <a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 79 | <a href="http://redi.unjbg.edu.pe">redi.unjbg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 80 | <a href="http://repositorio.unitec.edu.co">repositorio.unitec.edu.co</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 81 | <a href="http://tbtims.wto.org">tbtims.wto.org</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 82 | <a href="http://www.jmcpri.net">www.jmcpri.net</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 83 | <a href="http://noticias.unicesmag.edu.co">noticias.unicesmag.edu.co</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 84 | <a href="http://recyt.fecyt.es">recyt.fecyt.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 85 | <a href="http://repositorio.uas.edu.mx">repositorio.uas.edu.mx</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 86 | <a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 87 | <a href="http://vdocuments.es">vdocuments.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 88 | <a href="http://www.corteidh.or.cr">www.corteidh.or.cr</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 89 | <a href="http://www.informatica-juridica.com">www.informatica-juridica.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 90 | "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 25 (2009)", Brill, 2013<br>Publicación   | <1 % |
| 91 | HORIZONTE CONSULTORES S.R.L.. "EIA del Proyecto Relleno Sanitario y Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos de la Ciudad de Arequipa-IGA0000029", R.D. N° 3704/2008/DIGESA/SA, 2020<br>Publicación | <1 % |
| 92 | <a href="http://issuu.com">issuu.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 93 | <a href="http://repositorio.uan.edu.co">repositorio.uan.edu.co</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |

<1 %

94

[repositorio.ucp.edu.pe](http://repositorio.ucp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

95

[repositorio.ug.edu.ec](http://repositorio.ug.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

96

[repositorio.unsaac.edu.pe](http://repositorio.unsaac.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

97

[www.ferrol.to](http://www.ferrol.to)

Fuente de Internet

<1 %

98

[www.gua-i.com](http://www.gua-i.com)

Fuente de Internet

<1 %

99

[www.redal.net](http://www.redal.net)

Fuente de Internet

<1 %

100

[www.tt.mtas.es](http://www.tt.mtas.es)

Fuente de Internet

<1 %

101

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 27 (2011)", Brill, 2015

Publicación

<1 %

102

ECOLOGIA Y TECNOLOGIA AMBIENTAL S.A.C.  
"PMA Ampliación de facilidades de Producción del Proyecto ETANSUR - Lote X-IGA0002173", R.D. N° 179-2013-MEM/AEE, 2020

Publicación

<1 %

---

**103** EVALUACION Y GESTION AMBIENTAL  
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA EVAGAM  
S.A.C.. "EIA-SD del Proyecto de  
Infraestructura de Tratamiento y Disposición  
Final de Residuos Sólidos del Ámbito No  
Municipal Ecocentro Aqopampa-IGA0001775",  
R.D. N° 1801-2016/DSA/DIGESA/SA, 2020  
Publicación

---

**104** [auth-dlm.ilo.org](http://auth-dlm.ilo.org)  
Fuente de Internet <1 %

---

**105** [dspace.ups.edu.ec](http://dspace.ups.edu.ec)  
Fuente de Internet <1 %

---

**106** [korr.com.br](http://korr.com.br)  
Fuente de Internet <1 %

---

**107** [lpderecho.pe](http://lpderecho.pe)  
Fuente de Internet <1 %

---

**108** [prezi.com](http://prezi.com)  
Fuente de Internet <1 %

---

**109** [renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)  
Fuente de Internet <1 %

---

**110** [repositorio.unajma.edu.pe](http://repositorio.unajma.edu.pe)  
Fuente de Internet <1 %

---

**111** [repositorio.unesum.edu.ec](http://repositorio.unesum.edu.ec)  
Fuente de Internet <1 %

---

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 112 | Fuente de Internet   | <1 % |
| 113 | <a href="http://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 114 | <a href="http://repository.unad.edu.co">repository.unad.edu.co</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 115 | <a href="http://unpan1.un.org">unpan1.un.org</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 116 | <a href="http://www.anuies-noroeste.uson.mx">www.anuies-noroeste.uson.mx</a><br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 117 | <a href="http://www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com">www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 118 | <a href="http://www.fade.es">www.fade.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 119 | <a href="http://www.fta-evaluation.eu">www.fta-evaluation.eu</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 120 | <a href="http://www.ieg.csic.es">www.ieg.csic.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 121 | <a href="http://www.isis.cl">www.isis.cl</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 122 | <a href="http://www.mysciencework.com">www.mysciencework.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 123 | <a href="http://www.unicef.cl">www.unicef.cl</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |

124

[www3.gobiernodecanarias.org](http://www3.gobiernodecanarias.org)

Fuente de Internet

<1 %

125

[1pdf.net](http://1pdf.net)

Fuente de Internet

<1 %

126

CESEL S A. "ITS Repotenciación de la Línea de Transmisión 138 kV Aguaytía - Pucallpa (L-1125) y Subestaciones Asociadas-IGA0002897", R.D. N° 436-2015-MEM/DGAAE, 2020

Publicación

<1 %

127

ENERGY AND MINING CONSULTING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA. "ITS del Proyecto Demolición y Construcción del Cerco Perimétrico de la SET Progreso-IGA0013786", R.D. N° 0139-2021-MINEM/DGAAE , 2021

Publicación

<1 %

128

SRK CONSULTING (PERU) S.A.. "DAA de la Planta Industrial de Fabricación de Concreto Premezclado-IGA0001716", R.D. N° 009-2016-PRODUCE/DVMYPE-I/DIGGAM, 2020

Publicación

<1 %

129

TORPOCO DE LA CRUZ ROLANDO JAVIER. "Informe de Gestión Ambiental del Reservorio de Riego en Huaripampa Bajo, Medio y Alto-IGA0013921", R.D.G. N° 206-2016-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021

Publicación

<1 %

|     |   |      |
|-----|---|------|
| 130 | <p><a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a><br/>Fuente de Internet</p>   | <1 % |
| 131 | <p>"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016<br/>Publicación</p>  | <1 % |
| 132 | <p>"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 5 (1989)", Brill, 1992<br/>Publicación</p>   | <1 % |
| 133 | <p>ECOLOGIA Y TECNOLOGIA AMBIENTAL S.A.C.<br/>"EIA del Proyecto Ampliación de la Capacidad de Almacenamiento de Combustibles del Terminal Cusco-IGA0004702", R.D. N° 245-2010-MEM/AAE, 2022<br/>Publicación</p>   | <1 % |
| 134 | <p>HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU.<br/>"Instrumento de Gestión Ambiental Complementario al SEIA, del Proyecto Recuperación de Áreas Degradadas por Residuos Sólidos en el Sector Rosa Roja, Distrito de Pariñas, Provincia de Talara, Departamento de Piura-IGA0020976", R.S. N° 001-2022-SGAS-GSP-MPT, 2022<br/>Publicación</p> | <1 % |
| 135 | <p><a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a><br/>Fuente de Internet</p>   | <1 % |

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 5 words

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

Mi eterno agradecimiento a mi compañera de vida, mi esposa Dayana Milagros, por su constante acompañamiento, paciencia y apoyo en todo este proceso de formación y desarrollo personal y profesional; a mis princesas Lucero y Alexandra, razón de mi vida, que en este proceso supieron comprender y sacrificar momentos de su crecimiento y el apoyo que me dieron en todo momento, las amo demasiado.

Bach. Mamani Lopez, Alex

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi Pequeña Niña de Porcelana, mi Chaskita Bella, quien ha sacrificado todo el tiempo de su vida para ayudarme con este logro. A mi mamá, papá y toda mi familia, quienes con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional me han guiado en cada paso de mi vida.

Bach. Hanco Huilca, Walter

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mi padre Bernabé, por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de tus palabras que me guían durante mi vida, fuiste y eres mi mayor ejemplo para seguir; gracias a mi madre Celestina por estar dispuesta a acompañarme cada momento de mi vida; a mis hermanos Yovany, Wilson y Edwin por su apoyo, confianza y amor, brindándome su aliento en alcanzar mis metas.

Quiero agradecer profundamente a mi esposa Judith, y a mis hijas Lidia Liz, Brenda y Massiel Valentina que me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “papá estudie”, para permitir así llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos, mi eterno amor y gratitud.

Bach. Turpo Puma, Fredy

## RESUMEN

El estudio en curso, que lleva por título “Incumplimiento de la Ley de Seguridad y fiscalización en la Municipalidad de San Jerónimo, 2020-2021”, tuvo el objetivo principal de determinar si el incumplimiento de la Ley de SST se debe a la falta de fiscalización por parte de la Sunafil en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Para esto, se hizo uso de un enfoque cualitativo, un tipo de investigación básico de nivel descriptivo de diseño de teoría fundamentada, cuyos métodos de análisis fueron el hermenéutico y el deductivo. Asimismo, se utilizaron como técnicas de investigación, las entrevistas, las encuestas y el análisis documental. La conclusión fue que existe el incumplimiento de la Ley de SST en el ente edil de San Jerónimo, debido a la deficiente implementación de las políticas de SST, así como de los instrumentos de gestión. Ello se ve reflejado en el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre la ejecución del Sistema de Gestión de SST que es la herramienta principal establecida por la Legislación para proteger a los trabajadores de accidentes en el empleo o la ocurrencia de enfermedades de tipo ocupacional. Dicho incumplimiento se debe a la falta de fiscalización por parte de Sunafil en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

**Palabras clave:** salud ocupacional, seguridad y salud ocupacional, fiscalización, Sunafil.

## **ABSTRACT**

The research work entitled "Non-compliance with the Safety Law and oversight in the Municipality of San Jeronimo, 2020-2021", whose main objective was to determine if the non-compliance with the OSH Law is due to the lack of oversight by Sunafil in the District Municipality of San Jeronimo. A qualitative approach was used, a basic type of research of descriptive level of Grounded Theory design, whose methods of analysis were hermeneutic and deductive. Interviews, surveys and documentary analysis were used as research techniques. The conclusion was that there is non-compliance with the OSH Law in the San Jerónimo municipal government due to the deficient implementation of the OSH Policies, as well as the Management Instruments. This is reflected in the workers' lack of knowledge about the implementation of the OSH Management System, which is the main tool established by the Legislation to protect workers from occupational accidents or the occurrence of occupational diseases. This non-compliance is due to the lack of supervision by Sunafil in the District Municipality of San Jeronimo.

**Keywords:** occupational health, occupational safety and health, oversight, Sunafil.

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| RESUMEN .....                                | v    |
| ABSTRACT.....                                | vi   |
| ÍNDICE.....                                  | vii  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                       | x    |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                       | xi   |
| ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....                  | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                           | viii |
| CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....   | 1    |
| 1.1. Planteamiento del problema.....         | 1    |
| 1.2. Formulación del Problema .....          | 3    |
| 1.2.1 Problema general .....                 | 3    |
| 1.2.2 Problemas específicos.....             | 4    |
| 1.3. Objetivos de la Investigación .....     | 4    |
| 1.3.1 Objetivo general .....                 | 4    |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....            | 4    |
| 1.3. Justificación de la Investigación ..... | 5    |
| 1.4.1. Justificación Teórica.....            | 5    |
| 1.4.2. Justificación práctica .....          | 5    |

|  |    |
|--|----|
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....                                     | 7  |
| 2.1. Antecedentes .....  | 7  |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales. ....                            | 7  |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales.....                                  | 9  |
| 2.1.3. Antecedentes locales.....                                     | 14 |
| 2.2. Bases teóricas .....  | 15 |
| 2.2.1. Seguridad y Salud en el trabajo .....                         | 15 |
| 2.2.2. Fiscalización de la Sunafil.....                              | 34 |
| 2.3. Bases Legales .....   | 42 |
| 2.3.1 Constitución política del Perú.....                            | 42 |
| 2.3.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783).....       | 43 |
| 2.3.3. Ley 30222.....  | 44 |
| 2.3.4. Reglamento de la Ley de SST-Decreto Supremo 005-2012-TR. .... | 45 |
| 2.3.5. Decreto Supremo 006-2014-TR .....                             | 45 |
| 2.4. Definición de términos básicos .....                            | 49 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....                                      | 52 |
| 3.1. Enfoque de la investigación .....                               | 52 |
| 3.2. Tipos de Investigación .....                                    | 52 |
| 3.3. Niveles de Investigación .....                                  | 52 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.4. Diseño de la investigación .....                                       | 53  |
| 3.5. Métodos de la investigación .....                                      | 53  |
| 3.6. Población y Muestra.....   | 54  |
| 3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....                  | 54  |
| CAPÍTULO IV.....  | 57  |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....  | 57  |
| 4.1. Resultados .....   | 57  |
| 4.2. Discusión.....   | 78  |
| CONCLUSIONES .....  | 86  |
| RECOMENDACIONES.....  | 89  |
| Referencias Bibliográficas .....  | 90  |
| Anexos .....  | 94  |
| 1. Matriz de consistencia.....  | 95  |
| 2. Instrumento De Recolección De Información N.º 01 .....                   | 97  |
| 3. Instrumento De Recolección N.º 02 .....                                  | 100 |
| 4. Consentimiento Informado .....   | 102 |
| 5. Carta De Autorización Aplicación Del Trabajo De Investigación .....      | 104 |
| 6. Protocolos y Cuidados Sanitarios En La Aplicación De La Entrevista ..... | 106 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Muestra de estudio: Obreros Municipales .....            | 54 |
| Tabla 2 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....          | 57 |
| Tabla 3 Capacitaciones sobre la SST .....                        | 58 |
| Tabla 4 Inspecciones en el área de trabajo.....                  | 59 |
| Tabla 5 Uniforme para el trabajo que desempeña. ....             | 60 |
| Tabla 6 Equipos de protección Personal.....                      | 61 |
| Tabla 7 Sistema de Gestión de SST .....                          | 63 |
| Tabla 8 Comité de SST .....                                      | 63 |
| Tabla 9 Reglamento Interno de SST .....                          | 64 |
| Tabla 10 Reglamento Interno de SST.....                          | 64 |
| Tabla 11 Inspecciones en el área de trabajo.....                 | 65 |
| Tabla 12 EPPS .....  | 66 |
| Tabla 13 Programa Anual de SST .....                             | 67 |
| Tabla 14 Representante o supervisor de SST .....                 | 68 |
| Tabla 15 Programa Anual del SST .....                            | 70 |
| Tabla 16 Identificación de peligros, Evaluación de riesgos ..... | 70 |
| Tabla 17 Plan de respuestas .....                                | 71 |
| Tabla 18 Sunafil visitas de inspección.....                      | 72 |
| Tabla 19 Equipos de protección Personal.....                     | 73 |
| Tabla 20 Inspección de parte de Sunafil.....                     | 75 |
| Tabla 21 Orientación y/o asesoría técnica en materia de SST..... | 75 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ..... | 58 |
| Figura 2 Capacitaciones sobre la SST .....               | 59 |
| Figura 3 Inspecciones en el área de trabajo .....        | 60 |
| Figura 4 Uniforme para el trabajo que desempeña .....    | 61 |
| Figura 5 Equipos de protección Personal.....             | 62 |
| Figura 6 Programa Anual de SST .....                     | 68 |
| Figura 7 Representante o supervisor de SST .....         | 69 |
| Figura 8 Sunafil visitas de inspección .....             | 73 |
| Figura 9 Equipos de protección Personal.....             | 74 |

## **ÍNDICE DE ABREVIATURAS**

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de Salud

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado “Incumplimiento de la Ley de Seguridad y Fiscalización en la Municipalidad de San Jerónimo, 2020-2021”, se desarrolló con la finalidad de conocer si el caso del incumplimiento de la Ley de SST se debe a la falta de fiscalización por parte de la Sunafil en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. El estudio está compuesto por cuatro capítulos, además de las conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo 1, se realiza el planteamiento de la investigación, referido a la descripción del problema, a su formulación. Se describen los objetivos, tanto generales como específicos. Además, se realiza la descripción de la justificación del estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla el aspecto del marco teórico en cuanto a cada antecedente en el ámbito internacional, nacional y local. Se expusieron las bases teóricas sobre la SST, la salud ocupacional, la regulación normativa y el aspecto de las inspecciones de parte de Sunafil.

En el capítulo tercero se detalla el aspecto de la metodología de la investigación. Se describe el enfoque de la tesis el tipo de estudio que es básico y los niveles de investigación, los diseños de investigación y los métodos deductivos y hermenéuticos. Se hace referencia a la población de estudio y a la muestra. Se desarrollan las técnicas e instrumentos.

En el cuarto capítulo se muestran los resultados y las discusiones. Ambos aspectos son desarrollados sobre la base de los objetivos de investigación que fueron planteados inicialmente haciendo uso de las técnicas e instrumentos de estudio para finalmente desarrollar las conclusiones y recomendaciones a las que se arribaron luego de los procesos de análisis del material recabado.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Planteamiento del Problema

La seguridad y salud en el trabajo (que en adelante SST) es un aspecto importante dentro de las relaciones laborales, debido a la protección que brinda a los trabajadores, ya que propicia acciones para prevenir el riesgo laboral en las relaciones de trabajo y su regulación normativa impone la obligación de prevenir de parte de los superiores y como roles de fiscalizar de parte de Sunafil. Empero, como una de las medidas que protegen a los empleados, la Ley SST no viene siendo tomada en cuenta por todos los empleadores, por falta de supervisión, esta problemática se manifiesta en la realidad internacional y nacional.

En el tema de los incumplimientos de la Ley de SST, como señala la OMS y la OIT en el 2016, las afecciones laborales en el empleo provocaron el fallecimiento de 1,9 millones de obreros (OIT, 2021). Concluyeron que las enfermedades no transmisibles representaron el 81 % de casos de muerte. Asimismo, la causa de dicha enfermedad fue el riesgo de tipo ocupacional, tal es el caso de la exposición a las largas jornadas laborales a sustancias que contaminan el aire a los riesgos ergonómicos y al ruido existente.

En España entre enero y julio del 2020, los accidentes del empleo se fueron incrementando en la Comunitat Valenciana con un 24,4 % y un 18,7 % de forma general. Situación parecida sucedió debido al accidente que ocasionó el fallecimiento de los empleados, se acrecentaron en porcentaje de 11,4 % (Martínez, 2022). En ese sentido, se puede evidenciar situaciones de afectación del derecho a la SST, los datos descritos son un claro ejemplo del incumplimiento de

parte de los empleadores del ordenamiento jurídico, de la misma se puede ver que existe la ausencia del rol fiscalizador.

En el caso del Perú, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el mes de julio del 2021, hubo 2758 temas sobre lesiones en el trabajo en los diferentes rubros de la rama de la economía, como es el ámbito del turismo y comercio. El sector de construcción fue el rubro económico con mayores casos de este tipo de accidentes con 415 ocurrencias. En el sector de educación se presentaron los menores casos de afectación en el centro de empleo con 3 ocurrencias (MTPE, 2021).

Para el caso del Cusco, se ha visto que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo laboraron de manera semipresencial, debido durante la época de pandemia ocasionada por el COVID-19 (Sars-CoV-2); por lo que la labor desplegada ha requerido del empleador el acatamiento de las precauciones de seguridad necesarias que demandan la coyuntura. Sin embargo, la situación no fue esa, ya que los obreros que ejecutan labores en las diferentes obras en el sector de saneamiento urbano, áreas verdes, área de mantenimiento y los trabajadores administrativos que no desarrollan sus labores con la debida protección, poniendo en riesgo su salud y seguridad.

La causa principal del incumplimiento de la Ley de SST se debe a la falta de participación de parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) que es el ente responsable de vigilar la observancia de las normas de SST. Frente a la ausencia de fiscalización a la Municipalidad, la entidad desentiende a sus trabajadores. De la misma forma se tiene que el

rol orientador de Sunafil no se cumple a cabalidad, ello se evidencia ante la falta de capacitaciones a los empleadores y responsables del manejo de normas en beneficio del trabajador.

La consecuencia del incumplimiento de la norma recae directamente en los obreros y su familia. Por ello, se incrementan los distintos accidentes en los centros de empleo y hay surgimiento las enfermedades de tipo profesional que perjudican a los trabajadores en su economía, en su proyecto de vida y en el desempeño de sus labores. Asimismo, se causa la afectación al bienestar tanto físico como mental de los colaboradores y la de los integrantes de su grupo familiar. En los casos en los que se trata de un tipo de enfermedad grave o las que deja algún tipo de secuela, tienen efectos de tipo económico debido a la dificultad de trabajar.

La problemática respecto del acatamiento de las normativas de SST por parte del empleador requiere de un análisis; por ende, nace el requerimiento de realizar un estudio del ente edil de San Jerónimo en lo que respecta a la implementación de las reglas que regula la SST. Se plantean los problemas a ser estudiados a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación, los mismos que se describen a continuación:

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿El incumplimiento de la Ley de SST, se debe a la falta de fiscalización, por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad, Distrital de San Jerónimo 2020-2021?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

- ¿Existe, una debida implementación, de las políticas, de seguridad, y salud en el trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021?
- ¿Existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, 2020-2021?
- ¿Ejerce la Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar si el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe a la falta de fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

### ***1.3.2 Objetivos específicos***

- Determinar si existe una debida implementación, de las políticas de seguridad y salud en el trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

- Determinar, si existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital, de San Jerónimo, 2020-2021.
- Determinar, si la Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

### **1.3. Justificación de la Investigación**

#### ***1.4.1. Justificación teórica***

Admitirá la realización de una descripción del aspecto teórico de la seguridad y salud en el trabajo. De la misma forma mediante la presente se busca un aporte en cuanto a la doctrina y jurisprudencia a nivel nacional e internacional, las mismas que permitirán encaminar los parámetros exigidos para el cumplimiento y efectividad de un estudio científico.

#### ***1.4.2. Justificación práctica***

Radica en el requerimiento de dar solución al problema existente en relación con la falta de cumplimiento de la Ley de SST y la labor que desempeña la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en cuanto a la implementación de las normas de SST. Se busca la visibilización de la problemática existente tanto a la sociedad como a la comunidad académica.

#### **Importancia**

El estudio es de mucha significancia toda vez que permitirá conocer la realidad de la aplicación de los dispositivos legales en lo que respecta a la SST para el beneficio y satisfacción

de obreros de la entidad edil de San Jerónimo, escenario que permitirá dar a conocer los alcances que se necesitan para hacer realidad y cumplir con efectividad la normativa establecida y disminuir las lesiones o posibles enfermedades que se encuentren relacionadas al espacio del trabajo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### *2.1.1. Antecedentes internacionales*

Mendizábal (2019), en su estudio desarrollado sobre: “Los estudios de los derechos a nivel internacional de las inspecciones del empleo desarrolladas en América Latina”, en sus conclusiones, señala lo siguiente:

- Históricamente, las inspecciones de trabajo tienen su origen en el amparo que brindan los Estados a los obreros frente a sus empleadores y el ejercicio de la persona que hace de juez recae en dos individuos: como número uno se tiene a la persona que hace de juez para darle una resolución a un conflicto surgido entre particulares, el número dos está en representación del Estado a la persona que brinda asesoría y control respecto de cumplir de la norma del derecho laboral y asimismo ejerce la función sancionadora frente a los incumplimientos de las normas laborales.
- Las inspecciones del trabajo constituyen un medio que es eficiente para verificar las aplicaciones o no de la norma del derecho, laboral y del derecho a la SST.
- Se tiene que las inspecciones de trabajo en los países de Latinoamérica, debido a los problemas que se presentan, sobre la labor que tienen reduce su potencial. Entre tales problemáticas se tiene el tema de la corrupción, la ausencia de capital humano y preparación para llevar a cabo las tareas y la ausencia de las capacitaciones

especializadas en sectores específicos la ausencia de diseños en las inspecciones de trabajo, la limitación en cuanto a sus competencias.

Gajardo (2019) realizó el trabajo que lleva el título de “El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno”, de la Universidad de Chile. Se arribaron a las conclusiones que se presentan a continuación:

- La legislación de Chile establece la regulación en cuanto al deber que tiene un empleador sobre la seguridad de sus obreros dentro de sus centros de empleo, obligación que esta investido de un contenido de tipo no patrimonial. El deber descrito tiene el carácter de imperativo respecto de su cumplimiento, debiendo por tanto otorgar el bienestar integral que necesitan los obreros, así como la seguridad que requieren en el ejercicio de sus labores.
- La labor de control está bajo responsabilidad de los organismos que son parte del Estado. En cuanto a su regulación, se evidencia artículos de tipo indeterminado y poco preciso lo que dificulta la aplicación de una sanción.
- Se destaca la irrenunciabilidad que tienen los obreros como una facultad otorgada por la norma sobre la protección de su integridad como personas en la ejecución de sus labores.
- Se destaca el fundamento de protección en el ámbito del derecho laboral que recae en el Estado que es ejercido por los órganos descentralizados, a través de su rol de supervisión de la observancia de la regulación de la SST.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Correa & Tantalean (2021), en el trabajo sobre el Sistema de SST y su implementación en la Municipalidad de San Bernardino, aplicaron el estudio que por su profundidad fue explicativo. La muestra estuvo integrada por las áreas de la entidad edil, se hizo uso del análisis de campo y el diseño del Sistema de SST. Las conclusiones son las siguientes:

- La Municipalidad de San Bernardino no tiene implementada las políticas de SST, donde se ve reflejado en la ausencia del Sistema de SST, así como el arte esencial de un lugar hacinado, herramienta y equipo amontonado, mueble poco útil y no es ergonómico que genera molestias a los trabajadores. Asimismo, se refleja el desconocimiento de la autoridad política del fomento de la SST.
- La Municipalidad de San Bernardino no cuenta con los sistemas de SST, ello se debe en mayor medida con el poco personal con el que cuenta, lo que convierte al centro laboral en un lugar riesgoso.
- De las encuestas practicadas a los trabajadores del ente edil se concluye que existe desconocimiento sobre el Sistema de SST; sin embargo, la mayoría de los colaboradores si conoce a qué autoridad dirigirse en casos de un accidente laboral.

Por su parte, Eca (2017), en el estudio respecto de los planes respecto de SST en la entidad edil de Pimentel, usó como técnicas las entrevistas y las encuestas a los obreros de a la entidad y al gerente de la entidad. Las conclusiones son las siguientes:

- Se tiene que la Municipalidad de Pimentel, en algunas de sus sedes como “La Ladrillera” y “El Cosmos”, evidencia riesgos peligrosos, pues se trata de sedes en situación crítica, debido a la existencia de altas sustancias contaminantes predominantemente en los talleres de mecánica y los almacenes de las diferentes sedes.
- El ente edil demuestra desorganización en el Sistema de SST, ello se ve reflejado en el desconocimiento que tienen los obreros sobre la seguridad ocupacional y la ausencia de capacitaciones a todo el personal en la entidad. Solo existe una inducción al iniciar las tareas como capacitación generalizada, no siendo complementada con capacitaciones sobre las acciones a adoptar frente a una actividad riesgosa.
- La desorganización en el Sistema de SST se ve reflejada en el desconocimiento que tiene el gerente de la entidad edil sobre el Plan de SST y por la ausencia de objetivos a largo plazo en relación con la SST. Destaca que como gestión municipal se enfocan en resguardo de la seguridad de los trabajadores en exteriores de la entidad, excluyendo a trabajadores de planta. No existe dentro de la entidad el procedimiento de reconocimiento de riesgos en el desarrollo de laborales.
- Se ha optado por la adaptación de la pesquisa a la Ley N.º 29783, Ley de SST, porque el ente edil se trata de una de las instituciones públicas de los gobiernos locales que se rigen a la norma, la disposición de esta y el reglamento nacional.

Mientras que Chacalla (2019) desarrolló el estudio que tiene el título de “SST en los sectores de la construcción y su relación con las fiscalizaciones llevadas a cabo por parte de Sunafil, Trujillo-2019”, tuvo como objetivo general la determinación del vínculo existente entre el derecho de la seguridad y salubridad en los centros de empleo en los sectores de construcción y la labor de fiscalizar de parte de la Sunafil. En cuanto al método es tipo básico de nivel correlacional. Asimismo, las técnicas utilizadas fueron las encuestas elaboradas teniendo como sustento libros físicos y virtuales y material de entrevistas al especialista en la rama de seguridad, que vislumbre y realicen un análisis de cada teoría y definición de la variable y dimensión que se hizo uso en el estudio, el instrumento fue el cuestionario. Se arribaron a las siguientes consideraciones:

- Se determinó que el tema de la SST se encuentra con niveles medios que representó un 80.6 %, seguidamente con niveles altos con un dato del 16.7 %, y con niveles bajos en un porcentaje de 2.8 %, el nivel muy bajo con un porcentaje de 0 %.
- La determinación de que los niveles de la fiscalización de trabajo están en niveles preferentemente medios con datos que oscilan por los 83.3 %, seguidamente en los niveles altos con porcentajes de alrededor del 13.9 %, los niveles bajos con datos porcentuales de entre el 2.8 %, y el nivel muy bajo tiene un porcentaje del 0 %.

Por su parte, Muguerra (2020), en el trabajo de investigación titulado: “ Los sistemas de inspecciones del empleo y el vínculo existente con los niveles de cumplimiento de la norma socio

laboral y la de SST en la ciudad de Tacna en el período 2020” en la Universidad Privada de Tacna, tuvo como objetivo principal la determinación de la forma en cómo los sistemas de inspecciones del empleo se vinculan con las supervisiones y fiscalizaciones en cuanto a cumplir con lo regulado por las leyes que establecen la SST en la ciudad de Tacna en el período del 2020. Se trató de una investigación de tipo básica. Asimismo, se desarrolló de manera no experimental, dentro de los enfoques se destacó el cuantitativo. Como técnica, se hizo uso de la entrevista que fue aplicada a los trabajadores de la Subdirección de Inspecciones Laborales de la ciudad de Tacna. Las recolecciones de los datos se encuadraron y examinaron con el uso de una tabla, mediante el programa SPSS para su uso cuantitativo. Se obtuvieron los hallazgos que se detallan a continuación.:

- Los sistemas de inspecciones del empleo se vinculan de manera significativa con las supervisiones y fiscalizaciones en cuanto a la observancia de la norma socio laboral y de SST en Tacna en el 2020. De los exámenes de resultados obtenidos, se determinaron que los sistemas de Inspecciones del Empleo en la ciudad de Tacna no cumplen de manera eficaz con las supervisiones y fiscalizaciones en relación con el respeto de las leyes en materia de SST, ello debido al resultado obtenido siendo que el 6,7 % de trabajadores del área responsable de las inspecciones del empleo consideran tal aspecto.
- Los sistemas de inspecciones del empleo presentan una serie de irregularidades; ya que solo el 20 % consideraron que el área encargada de inspecciones de la ciudad de Tacna cuenta con recurso humano debidamente calificado para las recepciones y verificaciones de los requerimientos para una denuncia laboral;

el 60 % de trabajadores señala que de manera probable no se tienen los suficientes inspectores para realizar inspecciones; por su parte, el 53 % establece la existencia de igualdad en las remuneraciones de los empleados que desarrollan la labor de inspección, el 53,3 % tiene la consideración de que existe una deficiencia en relación con contar con servicio de transporte para la movilización para desarrollar las diligencias.

A su vez, Baca (2021) desarrolló el trabajo sobre el cumplimiento de la legislación SST, la misma que tuvo como objetivo analizar si la entidad cumple con garantizar la protección de sus trabajadores. La metodología del trabajo es un tipo cualitativo con el uso del análisis documental. Las conclusiones del autor son las siguientes:

- Después de haber realizado la investigación sobre la implementación de la Ley de SST se llega a la conclusión que la entidad no implementó de manera acertada la norma para mejorar la SST en los años 2016 al 2020 en la Municipalidad de Trujillo.
- En las resoluciones de Sunafil donde se imponen sanciones a la municipalidad se evidencian las infracciones a las que habría incurrido la entidad, así como la ausencia de subsanación de las observaciones realizadas ante el incumplimiento de las normas de SST.
- La entidad tiene multas impuestas por Sunafil por cada infracción cometida en el incumplimiento de la normativa de SST, entre los incumplimientos se tiene la ausencia de los equipos de protección del personal de la entidad, la ausencia de los

comités, la ausencia de reglamentos internos y el incumplimiento de la elaboración de los planes de SST.

### ***2.1.3. Antecedentes locales***

Bendezu, et al (2017) realizaron el trabajo titulado: “Propuesta de un plan de SST en las empresas Metalmecánica Holuzmetal E.I.R.L. en la ciudad del Cusco, 2017”. La finalidad del trabajo fue obtener los planes de SST en atención a la regulación establecida por la Ley 29783 para las identificaciones, las evaluaciones y los controles sobre los peligros, el riesgo y la ocurrencia de diferentes tipos de incidentes ocurridos en las empresas en estudio. Se aplicó el método de análisis documental y de contenido teórico. Los autores arribaron a las siguientes conclusiones:

- En un porcentaje del 13.33 los obreros de la muestra del estudio desconocen respecto de la elaboración de un plan de SST. Por su parte, un porcentaje de 86.67 de los trabajadores conocen sobre estos planes únicamente de aspectos empíricos, ellos debido a su práctica laboral. Se tiene un porcentaje de 87.5, respecto a la consideración que tienen los obreros sobre implementar los planes en la empresa.
- Así mismo, se señala que el 12.5 % de los obreros señala que la empresa cumple de manera parcial con las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Existen 156 riesgos en el ejercicio de las labores, como es el caso de la labor que realiza un soldador, quien expone su vida a riesgos que pueden traer consigo el fallecimiento del obrero.

## **2.2. Bases Teóricas**

### ***2.2.1. Seguridad y Salud en el trabajo***

#### **2.2.1.1. Concepto de la Seguridad y Salud en el trabajo**

Como refiere Paredes (2017, p. 3):

La seguridad y salud en el empleo constituye un sistema, integrado por cada norma y procedimiento técnico en distintas organizaciones institucionales que tienen como fin brindar una garantía en cuanto a la seguridad y la salud de los trabajadores y del tercero en las instituciones. El aspecto de la protección de la seguridad de los trabajadores abarca aspectos vinculados a su integridad de tipo físico emocional psicosocial y otros; Por su parte la protección al aspecto de su salud abarca situaciones que comprenden prevenir un accidente ocupacional y una enfermedad profesional.

Por su parte, Tomaya & Vinatea (2017) indican que “la SST abarca aquellas disposiciones direccionadas a la protección de los trabajadores y a propiciar la reducción de la ocurrencia de un accidente de trabajo y de alguna enfermedad profesional en los centros de empleo” (p. 565). En ese sentido, se entiende a la SST como el sistema integrado por las diferentes medidas implementadas por los empleadores en beneficio de los trabajadores.

Jiménez (2016, p. 6) sobre la SST sostiene lo siguiente:

La actividad ejecutada debido a la SST tiene como objeto evadir el accidente y la enfermedad laboral, reconoce a su vez el vínculo existente de la salud con la seguridad de los obreros, los espacios físicos y los entornos ajenos al centro de empleo.

Finalmente, Rojas (2019, p. 9) señala lo siguiente:

La SST es relevante para los obreros, por lo que es de urgencia que los empleadores tomen atención a la aplicación de las políticas sobre este tema en el sentido de las implementaciones de los instrumentos de gestión de seguridad ocupacional, ya que ello trae consigo la garantía del cuidado a los obreros en los centros de trabajo.

### **2.2.1.2. Concepto de salud**

Parafraseando a Cortés (2018), la salud tiene cada enfoque y tratamiento generalizado basado en concepciones médicas en sus tres consideraciones: somáticos o fisiológicos, psíquicos y sanitarios. De las tres consideraciones, las concepciones somáticas o fisiológicas han recibido mayor atención por parte de la ciudadanía al vincularla al bienestar del cuerpo y a los organismos físicos de las personas. Por su parte, la OMS señala que se trata de los estados de “bienestar físicos mentales y sociales” (s/p) (NÚMERO DE PÁGINA O DE PÁRRAFO).

De un análisis de la definición expuesta anteriormente se destaca los equilibrios somáticos, psíquicos y sociales, atravesando de las simples y generalizadas concepciones somáticas o fisiológicas a otras más amplias donde se describe que los hombres tienen cada función psíquica intelectual y emocional y que vinculado al desarrollo de su vida en las sociedades son capaces de ejercer la manifestación de sus sentimientos; por ende, podrá perder su bienestar.

Otra situación relevante para tomar en cuenta en el concepto descrito es que se trata de una característica que es muy personal y de cada sujeto vinculado a aspectos subjetivos de ardua evaluación que se pierde. En ese sentido cuando se habla de la salud en el trabajo se hace referencia

conforme señala Cortés (2018, p. 26): “A los estados de bienestar físicos mentales y sociales de los trabajadores que podrán ser afectados por cierto tipo de variable o factor de riesgo que exista en los ambientes laborales sean de tipos orgánicos psíquicos o sociales”.

Por tanto, existe tal consideración, debido a que la salud es una facultad de tipo fundamental de las personas; por lo tanto, alcanzar niveles altos de salud, constituyen objetivos sociales de un primer precepto, siendo justo que para su logro se requiere de los aportes de otros sectores, social y económico además del de la salud.

### **Derecho a la salud**

Parfraseando a Quijano & Munares (2016), el derecho a la salud nace con el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales y se trata de un derecho social de tipo pragmático regulado en la Constitución. Este tipo de derechos no otorga la facultad al ciudadano de solicitar vía judicial su cumplimiento inmediato; ya que, no gozaría de protección íntegra; sin embargo, sí tienen la calidad si son requeridas desde el punto de vista político, y alcanzar su cumplimiento de conformidad a las situaciones que atraviesa un gobierno. Tal afirmación se corrobora con lo regulado en el Código Procesal Constitucional peruano, donde se concretan la forma de aplicar los procesos de amparo con relación a la vulneración directa del derecho fundamental expreso o debido a su trasgresión.

El derecho a la salud es una de las facultades esenciales que ejercen los ciudadanos, corresponde a los trabajadores ejercer sus labores en ambientes y en condición de empleo óptimas para desarrollar un bienestar físico y mental óptimo. Una condición de empleo no deberá comprenderse únicamente a un factor de tipo físico, químico o técnico, sino que, debe tomarse en

consideración también, cada factor vinculado a las características psicológicas o sociales que podrían generar una afectación a la salud orgánica, psíquica o social de los trabajadores como se describirá más adelante.

#### ***2.2.1.2.1 Salud ocupacional***

EsSalud (2013) menciona lo siguiente:

Es parte de la Salud Pública cuyo objetivo es la promoción y el mantenimiento de los desarrollos mentales, físicos, y sociales de los obreros en las diferentes actividades de la actividad laboral; control de un accidente y enfermedad, además se debe dar la adecuación del empleo al trabajador que brinda su mano de obra, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (s/p)

Franco & Alarcón (2014) con relación a la salud ocupacional señalan lo siguiente:

Es la exploración del favorecimiento de los obreros para llevar una vida social y económica productiva y que contribuya efectivamente al sostenimiento del desarrollo social; siendo que, de esta forma, la salud ocupacional promoverá el crecimiento profesional en el centro de empleo. Los autores destacan los beneficios de la salud en el trabajo en cuanto a su desarrollo integral. (s/p)

Este concepto está enfocado a la condición de la vida social y de tipo económico de los trabajadores y tiene que ver con que estos deban ser productivos con la finalidad de auxiliar al progreso sostenible, de la empresa y del trabajador.

Parafraseando a Molano & Arévalo (2013), la salud ocupacional es una cuestión relevante en beneficio de los trabajadores y ello se evidencia mediante la creación de actividades para

prevenir cada riesgo laboral que, a lo largo del tiempo, que ha ido tomando variadas denominaciones y todas están direccionadas hacia una misma finalidad que es velar por la salud y el bienestar de cada trabajador, a través del uso de una acción preventiva y de controles en sus ambientes. Justamente la denominación de seguridad laboral y bienestar ocupacional se trata de aquellas disciplinas que tienen por objetivo el mejoramiento de la condición y de los medios de empleo, así como de la salud, que conllevan a la adopción de ciertas medidas para preservar la salud física, mental y social de sus empleados en cada labor que desempeñen.

#### ***2.2.1.2.2. Accidentes de trabajo***

Paredes (2017, p. 5) refiere que “son qué sucesos repentinos que sobrevienen por causas o con la ocasión del desarrollo de un empleo y que produce en los trabajadores lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales, la invalidez o el fallecimiento del trabajador”.

#### ***2.2.1.2.3. Enfermedad profesional***

Coincidimos con Paredes (2017) a diferencia de lo que ocurre con los accidentes que son súbitos, dramáticos y repentinos, las enfermedades ocupacionales no tienen dichas condiciones. Las enfermedades son silentes y empiezan de menos a más, son de cursos progresivos, la mayoría de las veces no tienen síntomas, son daños comprobados.

#### **2.2.1.3. Seguridad en el trabajo**

Un empleo digno se caracteriza por la existencia de la salud y seguridad en el empleo. La OIT (2004) señala que el empleo digno abarca el acceso a trabajos productivos en el que el riesgo sea mínimo, son labores que engrandecen y desarrollan la capacidad de los empleados. En ese

sentido, no serán dignos aquellos trabajos que se vienen ejecutando sin las debidas condiciones laborales establecidas por la norma.

Parafraseando a la Organización Internacional de Trabajo (1998), esta señala que garantizar la SST viene a ser una labor que corresponde a la OIT como un organismo a nivel mundial. Toda la regulación expedida por este organismo adquiere la calidad de vinculante para los Estados que son parte integrante y que los ratificaron. Por tanto, adoptar dentro de la regulación jurídica gestiones a nivel del derecho de trabajo le corresponde exclusivamente al Organismo Internacional del Trabajo y sus regulaciones son normas de derecho público internacional.

La Constitución de la OIT realiza el establecimiento de la idea rectora de que los empleados deben recibir una debida protección de parte de sus empleadores contra las enfermedades en general o una enfermedad profesional y de un accidente ocurrida en el empleo. Como refiere Somovia (2005, s/p):

La OIT de ningún modo ha admitido la idea de que un accidente y enfermedad sea un gaje del oficio. La prevención funciona en todo el siglo XX, en cada país industrializado las lesiones graves han rebajado de forma considerable, en parte gracias a el adelanto que permitió que los lugares de empleo sean más sanos y seguros. Los desafíos consisten en alcanzar cada beneficio de dicho adelanto a todo el mundo laboral.

Parafraseando a Somovia (2005), la práctica muestra que una consistente sabiduría es la implementación de medidas preventivas en relación con la seguridad, pues es un aspecto beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores y los gobiernos. Varias estrategias preventivas han evidenciado su eficacia, ya sea para reducir los incidentes laborales y

las enfermedades relacionadas con el trabajo o para incrementar la eficiencia operativa de las compañías. La existencia de regulaciones de seguridad avanzadas en algunos países es directamente el resultado de las políticas que han seguido durante un largo período para promover el diálogo social entre las tres partes interesadas, la negociación colectiva entre los sindicatos y los empleadores, y la implementación de una legislación efectiva en materia de seguridad y salud, respaldada por una inspección laboral de alta calidad.

### **Elementos que conforma el derecho a la SST**

Parafraseando a Del Campo (2014), se tienen tres elementos de configuración del derecho a la SST. Se tiene a la exigibilidad jurídica que se basa en el deber del gobierno que parte de la OIT en cuanto a emplear dentro de sus países las normas vinculadas a lo suscrito internacionalmente; es decir, aplicar el programa o los planes que permitan implementar la SST como un sistema referido al sistema que nace para erradicar el accidente en el centro de empleo, los servicios de la salud en el centro de empleo, así como las supervisiones de las inspecciones. Como segundo elemento y a juicio personal es el de mayor relevancia se tiene el derecho a la vida con carácter fundamental que tienen todos los trabajadores y a su vez que recibe protección por parte del Estado. Otro de los elementos son los empleadores, que son los responsables directos de las implementaciones de la SST en sus centros de empleo; ya que, son las personas que llevan las organizaciones de los medios de producciones en las empresas y son quienes realizan el otorgamiento de funciones y de cargos a ser ocupados en las empresas. Otro de los elementos de mucha importancia viene a ser los trabajadores que tienen el rol activo en los procesos direccionados a prevenir, siendo que sus funciones de corresponsabilidad que ejercen en los sistemas de SST.

#### **2.2.1.4. Sistema de gestión de la SST**

Dar una definición del sistema de gestión implica definirlos en primer lugar por separado, en ese sentido, como señala Paredes (2017, p. 5) señala lo siguiente:

Un sistema se trata de cada elemento vinculado y en correlación con el fin de alcanzar un objetivo. La agrupación de cada elemento se articula para la obtención de una misma finalidad que a pesar de que tengan una intervención en procesos diferentes.

Asimismo, Paredes (2017, p. 5) considera que la gestión “es la agrupación de cada actividad que involucra cuestiones para planear para organizar para direccionar y controlar ciertos procesos”. También, Paredes (2017, p. 5) discurre que en los sistemas de gestión existe una definición que son utilizados de forma articulada. Los sistemas se tratan de una correlación de procesos vinculados entre sí, que tiene la capacidad de crear respuestas repetibles e identificables para realizar la administración en el aspecto referido a la SST. Por su parte se le denomina gestión debido a que abarca la responsabilidad, el compromiso y el recurso que inicia por las altas gerencias e incluyen a cada trabajador con el fin de brindar una garantía de que se adopten medidas necesarias en materia de SST.

Adentrándonos en los sistemas de gestión de SST, se puede indicar que es la agrupación de cada elemento que está vinculado entre sí y está destinado a cumplir fines de manera eficiente con miras a mejorarlas de manera continuada en el tiempo. Se trata de una herramienta útil para cumplir con el fin que implica la SST como es la de prevenir la ocurrencia del accidente, de trabajo, el suceso de enfermedades profesionales.

Paredes (2017, p. 5) sostiene lo siguiente:

Se trata del cúmulo de diferentes componentes que se relacionan y son interactivos entre sí, que tienen como finalidad el establecimiento de políticas, plantear cada objetivo sobre la SST, elaborar el mecanismo y acción necesario para lograr cada objetivo planteado. Se encuentra vinculado con la responsabilidad social de las empresas en órdenes de crear conciencia respecto de ofrecer una buena condición laboral a cada empleado, con la mejora de su calidad de vida y a través de la promoción de aspectos de competencia en el mercado de trabajo.

Una definición que destaca el empleo de esta clase de sistemas en beneficio de los trabajadores es aquella que señala Fagua, et al. (2018, p. 25):

Posibilita adoptar decisiones respecto de decisiones de parte de los empleadores, de la mejor manera de poder realizarlo, de la supervisión de cada progreso ejecutado con relación a los objetivos propuestos, de la evaluación al respecto de la eficacia de la medida adoptada e identificada en ámbitos que deberán ser objeto de mejoría.

Vallejo (2017, como se citó en Fagua, Hernández, & Jaimes, 2018) considera que el sistema en estudio representa un instrumento empleado por diferentes organizaciones para desarrollar una actividad de tipo preventiva otorgando el medio necesario de formas organizadas y estructuradas. Con su aplicación cada organización tiene en su poder la capacidad de poder reducir los accidentes, situación que trae consigo el incremento de la producción que impactará en las economías y finanzas de las empresas.

La OIT (2011) señala que son utilizadas por las organizaciones de trabajo con la finalidad de adoptar una decisión respecto del funcionamiento de esta. Está vinculada a la compra de equipos, a la celebración o extinción de un contrato comercial. La implementación de este sistema por lo general debe estar regido por normas que son aplicadas de manera sistemática e integral. Su utilización se fundamenta en mejorar el proceso que causa riesgos en el trabajo como es el caso de los accidentes de trabajo.

Como señala Chacalla (2019) los sistemas en estudio vienen a ser la agrupación de una serie de procesos que son aplicados por las empresas en el sector gubernamental y particular, cuya finalidad es la de proveer métodos que permitan la realización de evaluaciones que permitan determinar las actividades que causan riesgos a los obreros y sobre la base de ello idear mecanismos que permitan reducir los índices de accidentes en el empleo o la ocurrencia a largo plazo de enfermedades en perjuicio de los trabajadores. En los sistemas en estudio se hacen uso de instrumentos de gestión que permiten a los empleadores determinar los problemas sobre actividades riesgosas, conocer sobre el conocimiento que tienen los trabajadores sobre la labor que desarrollan en cuanto a evitar aquellas que les cause daños y sobre la base de este tipo de diagnósticos se planteen soluciones.

En ese sentido, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) señala que los sistemas de gestión de la SST son de aplicación del contratante que ejerce un cargo superior y recibe la ayuda y el involucramiento de los sujetos que laboran en la entidad o compañía con la finalidad de que exista un respaldo frente a la aplicación de los instrumentos de gestión.

Parafraseando a lo referido por la OIT (2011), vinculado a la utilización de los procesos del sistema de gestión hace referencia al ciclo de Deming, mencionando la existencia de los principios sobre la planificación, hacer, verificación y actuar (PHVA).

**Planificar.** Existencia del requerimiento de contar con una política sobre la SST mediante la redacción de un plan que señale la concesión de un recurso, competencia de tipo profesional, individualización de los peligros y evaluaciones de los riesgos (OIT, 2011).

**Hacer.** Implica la aplicación y orientar la realización del programa en relación con la SST (OIT, 2011).

**Verificación.** Este principio radica en producir diferentes tipos de exámenes respecto de los resultados de la forma en que se aplican los instrumentos de gestión de la SST (OIT, 2011).

**Actuar.** Es la última a ser aplicada en los sistemas tiene que ver con adoptar una decisión en favor de los obreros (OIT, 2011).

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) establece que la regulación normativa establece que los sistemas de gestiones tienen como objetivo la prevención del riesgo físico y psicológico en los trabajadores. Su fin es otorgar la protección a la salud de los obreros con la mejora de las condiciones en los centros de empleo.

#### ***2.2.1.4.1. Política de SST***

Vallejo & Lafuente (2010, p. 45) menciona lo siguiente:

Se constituye en uno de los elementos del Sistema GSST. Es el conjunto de disposiciones que está establecida con la finalidad de proteger a los trabajadores en el desempeño de sus

labores en atención a los considerandos establecidos en la Constitución Política del Perú. Las disposiciones que se regula en las Políticas tienen el objeto de brindar a los empleadores los mecanismos necesarios para otorgar a sus obreros la seguridad en el desarrollo de sus labores.

Asimismo, parafraseando a lo que señala Chávez (2009), es el conjunto de principios que tiene el objeto de adoptar mecanismos que tienden a crear condiciones, labores adecuadas para los obreros. Es el ejercicio de iniciación que necesita asumir en atención los empleadores previos a preparar con el sistema de gestión.

Por su parte, Vallejo & Lafuente (2010, p. 89) consideran lo siguiente:

Las Políticas en SST tienen el fin de hacer una individualización de los peligros, valoraciones y estimaciones para actuar en cuanto a la protección de la SST a través de la mejora de forma consecutiva en el SGSST para dar cumplimiento al sistema jurídico aplicable al caso.

### **Conformación de los comités de SST**

Parafraseando a lo regulado por el Reglamento de la Ley de SST (2011), los comités de SST son creados como parte integrante del SGSST y tienen por objetivo promocionar la preservación de la salud y la seguridad en el centro de empleo y brindar asesoramiento y ejercer la vigilancia en cuanto al cumplimiento de lo regulado por los Reglamentos Internos de SST y demás normas nacionales que regulen el tema del favoreciendo al bienestar laboral. Los contratantes tienen la responsabilidad de brindar el aseguramiento de la existencia de los comités, además de garantizar la adecuada ejecución de las labores reguladas por la norma y de manera prioritaria velar

porque se esté incentivando la participación de los obreros en la elaboración y ejecución de los sistemas de gestión de la SST.

El Reglamento de la Ley de SST (2012), en cuanto a la labor de los comités, se efectúa de manera ordinaria en las reuniones como mínimo una vez al mes. De forma extraordinaria, los comités están en la potestad de reunirse a pedido o convocatorias de sus presidentes, con la debida solicitud de manera adelantada de alguno de sus integrantes, ello ante las ocurrencias de accidentes o presencia de enfermedades graves o debido a sucesos ocurridos de manera urgente. Para las sesiones de los comités se tiene como requisito la participación de 1/2 más uno de sus integrantes. Al concluir el tiempo del período de los comités se deben de redactar los informes donde consta y se establezca los resúmenes de la labor ejecutada. En el ejercicio de funciones de los comités, los integrantes deberán portar identificaciones (*fotocheck*) que acrediten su estado. Para el ejercicio de funciones que les compete a los comités, estos deben ser capacitados en materia de SST.

En relación con su conformación, el artículo 29 la Ley de SST indica que el contratante con 20 o más obreros a su responsabilidad conforman los comités que están integrados de manera proporcional por igual número de quienes representan al sector de los empleadores y de la parte obrera. Con respecto a los sindicatos mayoritarios, se incorpora un integrante en calidad de observador. Tienen que ser no menor de cuatro ni mayor de doce miembros. En caso se trate de cien obreros no menor de seis integrantes agregando dos integrantes por cada cien obreros extra hasta llegar a una cantidad máxima de doce.

## **Planeamiento y aplicación de los sistemas de Gestión de SST**

Parafraseando a lo señalado por el MTPE (2012), implica los procesos que se elaboran en cumplimiento de lo establecido en los SGSST, se efectúan al desplegar valoraciones de la línea de acción como una manera de evaluar y realizar el diagnóstico de la SST. Abarcan situaciones afines con el cumplimiento de la SST, con la mejora en el cometido laboral en forma segura y el mantenimiento del proceso productivo del servicio de forma segura y también saludable.

Como refiere la Ley de SST (2011), el objetivo de la planeación o planificación es el resultado específico realista y posible de aplicación por las empresas. La gestión de riesgo comprende lo siguiente:

- Medidas para identificar prevenir y controlar.
- Mejoramiento de manera continuada los procedimientos de manejo del cambio, la planificación y reacción ante casos de emergencia.
- Los niveles de participaciones de los obreros y las capacitaciones.

## **Ejecución y operación**

Fernandez (2004, p. 90) señala lo siguiente: “Está referido a la adopción de una Política direccionada a considerar aspectos que tienen que ver con los temas de economía y tecnológicos para realizar las difusiones de los contenidos que integran el Sistema”.

Por su parte, Chavéz (2009, p. 12) refiere lo siguiente:

Integra temas de índole administrativo que están relacionadas a crear los sistemas. La etapa de la ejecución contiene la exigencia de adoptar acciones en beneficio de los trabajadores,

para lo cual, deberán realizar consultas sobre sus necesidades para identificar los riesgos en los centros de empleo. En esta etapa se hace inclusión de una serie de documentaciones que soportan el control que es operativo y la producción y respuesta frente a una emergencia que surgiera en una empresa.

### **Evaluación normativa**

Esta etapa está presente a la finalización del sistema. Es el examen y evaluaciones del cumplimiento de las leyes que regula la SST.

Lucero (2010, p. 25) establece lo siguiente:

Es un lineamiento para la identificación de la política pública. Se viene estableciendo que la evaluación implica el desarrollo de obligaciones para realizar la identificación y visualización en el momento exacto que permita conocer los problemas y las deficiencias presentes en los sistemas que se crean ante la aplicación de la norma de tipo general en las empresas. Son formas de prevenir y medir las consecuencias que genera la implementación de las leyes.

Mientras que Lucero (2010, p. 25) refiere lo siguiente: “Las evaluaciones, vigilancia y control de la SST, abarca el procedimiento central y externo que permite la evaluación con regularidad del resultado logrado en Seguridad en los centros de empleo”.

### **Controles de informaciones y documentos**

Parafraseando a lo referido por la Corporación Jurídica (2000), los sistemas requieren de documentos que guardan datos importantes; por ende, existe la necesidad de prepararlos, revisarlos, aprobarlos, publicarlos, distribuirlos y administrarlos de forma eficiente con el objeto

de realizar un procedimiento que permita ejecutarlos. En este aspecto es importantes destacar que los datos que se suben a los portales de internet deberán haber sido revisados detenidamente antes de subirlos a los portales para alcanzar informaciones certeras y que no generen confusión entre los que recurren a ellos.

### **Verificación**

Bolaños (2013, p. 23) menciona lo siguiente:

La actividad de verificación debe desarrollarse por personal diferente al que llevo a cabo las actividades operativas, quienes están en la obligación de hacer una constatación de que los procedimientos se llevaron de la forma en que se planeó.

Asimismo, parafraseando a lo señalado por Chavéz (2009), el lineamiento descrito tiene la finalidad de llevar a cabo una serie de controles que permitan conocer la manera en que se viene ejecutando los sistemas, y sobre la base de ello conocer si está dando cumplimiento a los planeado o no. Sobre la base de la verificación se puede establecer una serie de mecanismos para establecer el reporte y la evaluación del incidente y la ocurrencia con el propósito de disminuir las tasas de incidentes en el centro de empleo. A través de esta etapa se podrá contar con un registro donde se consigne de manera ordenada incidencia del desarrollo de los sistemas y ver si viene funcionando de manera correcta en cada paso planeado inicialmente y si se está respetando los regulados por las leyes. Se presta atención también a la auditoria como una forma de hacer pesquisas y exámenes de la eficiencia del sistema.

#### ***2.2.1.4.2. Implementación del SST en gobiernos locales***

##### **Aspectos generales**

El sistema de SST se aplica a todos los gobiernos locales de conformidad a lo referido por la Ley de SST (2011) que establece que los deberes establecidos para el Sistema de SST se aplican a todo sector económico y de servicio; comprenden a cada empleador y trabajador bajo los regímenes laborales del sector privado en la totalidad del país, trabajador y funcionario del ámbito público, entre otros. En ese sentido al ser el gobierno local el tercer nivel de Gobierno es de aplicación las normativas definidas en la ley de SST.

El sistema de gestión de SST en el trabajo para la aplicación de un obrero municipal en el país se encuentra regulado por el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales-Decreto Supremo 017-2017-TR (2017). Dicho dispositivo tiene como su ámbito de aplicación a cada obrero municipal que se encuentra comprendido en la ley orgánica de municipalidades, a una empresa contratista de la municipalidad y al trabajador que se encuentra con la modalidad de destaque para ejecutar una obra pública o de infraestructura o presta servicios públicos a nivel local, quienes tienen los mismos niveles de protección en materia de SST.

##### **El Sistema de Gestión de SST en las municipalidades**

El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece, en el artículo siete, que los sistemas de SST tienen como responsable directo a los alcaldes, quienes asumen la responsabilidad y compromiso para que sea debidamente implementada. Podrá existir la delegación de atribuciones y las autoridades necesarias a los órganos responsables de desarrollar, aplicar un resultado del sistema en estudio. En el caso de

delegación a una autoridad, deberá existir la rendición de cuentas de cada acción que desarrolla, sin que este hecho, exima los alcaldes de la obligación de prevenir y a asumir la carga principal de aplicar este sistema. En el aspecto económico, la municipalidad asigna un recurso presupuestario necesario para implementar y mejorar de manera continua al sistema.

Asimismo, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece que los encargados de la SST dentro de un gobierno local es la oficina de recursos humanos, por el órgano o unidad orgánica que ejerza dichas funciones. La responsabilidad debe ser asumida por los alcaldes y las unidades de recursos humanos de manera conjunta para efectos de desarrollar, aplicar el Sistema de SST.

Además, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece que una Municipalidad deberá asignar al obrero municipal el uniforme de empleo, el que deberán ser de alta visibilidad, como material de respirable de conformidad con el sexo y de acuerdo con cada medida antropométrica del obrero municipal. Para efectos del uniforme deberá tomarse en consideración la condición geográfica y climática de las diferentes regiones. En una zona lluviosa o cuando la condición ambiental o las actividades de los trabajadores lo amerite, la municipalidad hará entrega de manera anual de un poncho impermeable, con capucha, así como unas botas de jebe altas, liviana, con dos forros. El calzado que entrega la municipalidad a los obreros deberá ser una zapatilla de cuero, pudiendo ser reemplazados ante el desgaste. El tipo de calzado es elegido sobre la base de la identificación de peligro en cada uno los puestos de empleo, tomando en consideración el sexo y la medida antropométrica del obrero municipal. El transporte de personal municipal deberá estar diseñado y su utilización será exclusiva para los trabajadores toman en consideración las capacidades máximas.

El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece que el vehículo municipal de recolección de residuos sólidos domiciliarios deberá de contar con unas las condiciones mínimas establecidas en la norma. Transportar a un obrero en el estribo es exclusivamente para un trayecto cortos, en caso de trayectos largos el obrero deberá ser transportado en las cabinas del vehículo personal. Así mismo, deberá tomarse en consideración que las manipulaciones que realizan los obreros de la carga y el tacho para recolectar residuos sólidos deberá respetar los máximos y mínimos establecidos en la norma.

### **Vigilancia de la salud en las municipalidades**

El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece la obligación que tiene la municipalidad de practicar a los obreros el examen médico ocupacional. Los médicos ocupacionales realizan la vigilia de la salubridad de cada obrero municipal, debiendo asegurar la vacuna antitetánica. En atención a la vigilancia de la salubridad, las municipalidades deberán realizar campañas con la finalidad de promover un programa de vida saludable para cada obrero municipal en los centros de empleo, además deberán evaluar las ejecuciones y eficacia en atención a su posibilidad presupuestaria.

Asimismo, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales (2017) establece la obligación que tiene cada ente edil de proveer agua con la finalidad de brindar una garantía para la hidratación de los obreros. También, se establece la obligatoriedad del seguro complementario del frente al riesgo para los obreros municipales que ejecute en una actividad de construcción, de limpieza de edificios y eliminación de desperdicios y aguas residuales.

## ***2.2.2. Fiscalización de la Sunafil***

### **2.2.2.1. Aspectos generales**

Parafraseando a lo referido por el Instituto Hegel (2021), las fiscalizaciones laborales son las actividades principales de la Sunafil. Es una de las entidades técnicas especializadas dentro del Poder Ejecutivo y está afiliada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Tal como sugiere su denominación, su función principal es la supervisión de la relación laboral en el Perú.

Fue la Ley N.º 28806 la que originó la Sunafil. El 9 de febrero de 2006, los integrantes del Congreso aprobaron y ordenaron la publicación de la Ley 28806, Ley General de Inspecciones del Trabajo, que cuentan con 50 articulados divididos en 4 títulos y tiene la disposición final y transitoria.

### **2.2.2.2. Fiscalización laboral**

Comentando lo referido por el Instituto Hegel (2021), esto constituye un proceso que lleva a cabo el funcionario e inspector de la Sunafil. Asimismo, implica una secuencia de inspecciones y visitas de las actividades empresariales para la garantía que la relación laboral se desarrolla con armonía legalidad y veracidad. Todas las empresas están obligadas a someter la fiscalización por lo menos una vez al año. También, es viable que pueda desarrollarse con la solicitud o la denuncia a instancia de la parte trabajadora o por la autoridad competente. Los profesionales que desarrollan el rol de fiscalización laboral vienen a ser los inspectores de trabajo.

La Ley General de las Inspecciones del empleo (2006) regula el tema de las inspecciones tiene como objetivo la regulación de todo el Sistema de Inspecciones del Empleo, sumado a ello se tiene que toman en cuenta aspectos relacionados con la composición, a la estructura orgánica, a

las facultades y a las competencias de conformidad a lo regulado por el Convenio N.º 81 de la OIT.

Al respecto, Rojas (2019, p. 41) considera lo siguiente:

Se establecen como ideas rectoras y ordenadoras que rigen el sistema, la Imparcialidad y objetividad que regulan las actividades de fiscalización. Implica desarrollar la labor de fiscalización de forma imparcial debido a que no puede surgir ningún tipo de beneficio directo ni indirecto, personal o de terceros que pueda traer una influencia en las actividades inspectoras. Se tiene el Principio de autonomía técnica y funcional que implica que la labor de fiscalización debe ser desarrollada sin intervención de otro organismo.

Finalmente, Jiménez, et al. (2017, p. 143) señalan lo siguiente:

Los sistemas de Inspecciones del Trabajo son sistemas únicos, polivalentes e integrados que está bajo la responsabilidad del MTPE. Los sistemas de Inspecciones del empleo tienen a su responsabilidad el correcto ejercicio de las facultades de los trabajadores con sujeción a las normas sobre la SST, así como de prevenir un riesgo laboral.

### **2.2.2.3. Funciones principales de Sunafil**

El artículo 4º de la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2006) instituye que la Sunafil tiene como funciones descritas a continuación:

- a) Supervisión en cuanto a la ejecución de las leyes en materia de SST mediante la realización de la función de las fiscalizaciones.
- b) Aprobación de la política institucional en lo que constituye las inspecciones del empleo en correspondencia con las políticas a nacional y sectorial.

- c) Formulación y proposición de la disposición normativa de sus competencias.
- d) Vigilar y exigir la ejecución de la norma que regula la SST la norma reglamentaria convencional y la condición contractual en las disposiciones socio laborales que se refieran a los sistemas comunes.
- e) Imposición de la sanción debido a los incumplimientos de las normas en materia socio laboral.
- f) El fomento y el ofrecimiento de los soportes para la realización de diligencias de la función inspectora, de orientaciones y asistencia técnica.
- g) Brindar todo tipo de orientaciones y asistencias técnicas especializada en lo que corresponde a sus funciones.
- h) Ejercer las facultades de ejecuciones coactivas.
- i) Vigilar y exigir el cumplimiento de la ley, del reglamento y de las condiciones contractuales en los regímenes privados.
- j) Para los casos de los obreros quienes ejecutan labores en una entidad del sector público que estén sujetos a los regímenes de las actividades del sector privado, la Sunafil realiza las coordinaciones con la Autoridad Nacional de los servicios civiles.
- k) Suscripción de convenios de gestiones con el gobierno regional, en lo que compete a sus funciones.
- l) Otras reguladas por la ley o que le son atribuidas por la Autoridad de Trabajo dentro de su ámbito de competencia”

#### **2.2.2.4. Sistema de inspecciones**

Ramírez (2012, p. 4) señala lo siguiente sobre los sistemas de inspecciones en el empleo:

Buscan la defensa de las normas sociolaborales, a través de las ejecuciones de las inspecciones dentro de un empleo al imperio de los inspectores y ante la presencia de actos que vulneren el derecho del obrero, se demuestra la existencia de las multas para los empleadores.

Comentando lo referido por la Ley General de Inspección del Trabajo (2006), la legislación en nuestro país otorga una definición de lo que es el sistema de inspecciones, señalando que se trata del conjunto de leyes que contribuye y realiza el control de la correcta observancia de la norma socio laboral de SST y otras materias atribuibles.

La norma en mención señala que las inspecciones son los servicios públicos que se encargan de forma permanente de realizar una vigilancia y de dar cumplimiento a las normas de orden socio laboral y de seguridad y salud en el empleo y orientar y asesorar de manera técnica a todas las materias sobre la seguridad en el trabajo; así como el de realizar conciliaciones de tipo administrativo en la materia correspondiente y tomando en consideración el Convenio 81 de la OIT.

Conforme señala Espinoza (2018), la estructura del procedimiento de inspección del trabajo es la siguiente:

- a) Actuaciones inspectoras.
- b) Procedimientos sancionadores.

- Fases instructoras.
- Fases sancionadoras.

c) Procedimientos recursivos.

#### **a) Actuación inspectoras**

Comentando lo referido por la Ley General de Inspección del Trabajo (2006), la actuación inspectora se desarrolla a través de la solicitud de datos de los sistemas de comunicaciones electrónica, visitas de inspecciones a las empresas a través de las solicitudes de comparecencia a la empresa inspeccionada frente a los inspectores con el fin de que se alcance los documentos y/o se lleve a cabo la aclaración pertinente para comprobar la información que se tiene en los registros correspondientes.

Espinoza (2018, p. 3) afirma lo siguiente:

La actuación de investigaciones puede darse bajo la siguiente modalidad:

- Visitas de inspecciones: “Se realiza sin necesidad de previo aviso por uno o varios inspectores del trabajo y puede extenderse el tiempo necesario. Puede efectuarse más de una visita sucesiva”.
- Comparecencia: “Exige la presencia de los sujetos inspeccionados ante los inspectores del trabajo en la oficina pública que se señale para contribuir con la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes”.

## **b) Procedimiento sancionador**

Como comentario a lo señalado por el portal Legis Pasión por el Derecho (2021), la entidad responsable de las inspecciones tiene como función ejecutar sanciones y procede con la aplicación de estas, las que pueden ser de tipo económico. Por tanto, el gobierno regional puede ser el primer y el segundo como una instancia del procedimiento sancionador mediante el órgano competente. Se inician de oficio y están compuestas, por las siguientes fases: instructoras y sancionadoras.

El portal Legis Pasión por el Derecho (2021) considera lo siguiente:

La etapa de instrucción inicia con la notificación a los administrados del informe final que da apertura a dicha instrucción. El órgano que impone la sanción otorga un plazo de 5 días para que los administrados presenten el descargo si fuera pertinente. Las actas de infracciones deberán corresponder con la debida motivación y debe contener la tipificación de la sanción, señalar la conducta que ha sido materia de infracción y adjuntar las pruebas que demuestre las conductas infractoras especificando las normas vulneradas. Transcurrido el plazo la autoridad de trabajo podrá disponer que se lleven a cabo ciertas actuaciones de tipo complementario si es que considera necesario.

Como comentario a lo señalado por el portal Legis Pasión por el Derecho (2021), al concluir la etapa de instrucción, se emitirá la resolución apropiada tomando en consideración los actuados en el procedimiento en un plazo de 15 días que se cuenta después de expirar el período para entregar el descargo. La resolución de sanciones debe ser notificadas a los administrados y los órganos que formulen las solicitudes a quienes denunciaron la infracción.

c) **Procedimiento recursivo.** Parafraseando lo señalado por el portal Legis Pasión por el Derecho (2021), este tipo de procedimiento se da inicio con la expedición de las resoluciones finales que imponen sanciones. El administrador puede hacer valer de los recursos de impugnación. Los procedimientos sancionares y lo que implica el acto de inicio y el trámite es un acto que no puede ser impugnado.

Los recursos administrativos, según el portal Legis Pasión por el Derecho (2021, s/p), son los que desarrollamos a continuación:

- **Recursos de reconsideraciones.** Son interpuestos ante las autoridades de las instancias que dieron origen al procedimiento y a quien expide las resoluciones que son motivo de impugnación.
- **Recursos de apelaciones.** Son interpuestas ante las autoridades que expiden las resoluciones de primera instancia con la finalidad de que el expediente sea resuelto por un superior jerárquico. Dichos recursos deben contener cada expresión de hecho y de derecho del caso.
- **Recurso de revisión.** Es de tipo excepcional y es interpuesto frente a las autoridades que resolvieron en segunda instancia, con el fin de que se eleve la decisión final de la sanción a los tribunales de fiscalización laboral.

Se tiene como plazo para interponer el recurso de revisión 15 días hábiles perentorios y es resuelto en 30 días hábiles a excepción de los recursos de reconsideraciones que son resueltos en plazos máximos de 15 días hábiles.

### **2.2.2.5. Valoración de metas propuestas por Sunafil del 2020 y 2021**

#### **Objetivos de Sunafil propuestos para el 2020 y 2021**

En relación con el Plan EI 2018-2024 de SUAFIL se tienen 6 objetivos vinculados al tema en estudio

#### **Garantía al cumplimiento de la norma socio laboral en beneficio del trabajador formal.**

De conformidad a lo referido por Sunafil (2022) se destaca que para el 2021 se tuvo un avance del 26.48 % de lo propuesto. Sunafil hace referencia a la acción inspectiva consistente en fiscalizar la normativa socio laboral teniendo como prioridad cada denuncia y otro tipo de acción previa con la utilización de la tecnología de información y comunicaciones.

#### **Brindar las garantías al cumplimiento de las leyes de SST de la población ocupada**

Para el 2000 se tuvo un total de 9742 trabajadores, quienes cuentan con SST. Para el 2021, este número se incrementó con 365,308 trabajadores. Del porcentaje para el 2021, los sectores donde incrementaron la protección de derechos laborales es la industria manufacturera, agrícola y de servicios, en menor medida se tiene a los trabajadores que laboran en el sector público y de construcción (Sunafil, 2022). De conformidad a los datos referidos por Sunafil (2023), para el 2021 el logro esperado para brindar garantías al cumplimiento de las leyes de SST fue de 958,800, cifra que no se cumplió ni alcanzó la mitad de lo propuesto.

## **Implementación de gestiones de riesgo de desastre para las entidades**

Este aspecto demostró un deficiente cumplimiento de acuerdo con el objetivo propuesto. Para el 2000, se tuvo la ejecución del 50 % de para el 2021 el 64 %.

## **Medida adoptada por la Intendencia Laboral de la ciudad del Cusco**

De conformidad a lo referido en el Informe Nacional, todas las intendencias desconcertadas aplicaron diferentes medidas como atender de manera oportuna a cada denuncia presentada por el usuario, la programación de los diferentes operativos para fiscalizar la apertura de los trimestres, señalando los sectores a ser intervenidos y la materia, la coordinación con los trabajadores respectivos respecto a los desplazamientos físicos al centro de trabajo que lo convocará mediante las ordenes inspectoras.

## **2.3. Bases Legales**

### ***2.3.1 Constitución política del Perú***

La norma suprema vigente en el Perú y el Tratado Internacional y la Convención Interamericana de Derechos Humano regulan el derecho a la vida y la salud de las personas. De esta forma, parafraseando a lo referido por el artículo 7 de la Constitución Política del Perú (1993), se establece la facultad que tienen todos los individuos a la salud. Por ende, existe la obligación de parte del Estado de proporcionar las seguridades necesarias con el fin de ser cumplidas. Por ello, es importante implementar políticas con el propósito de evitar los peligros laborales con el ocurre fin de prevenir la aparición de un incidente laboral o una enfermedad de tipo ocupacional.

### ***2.3.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783)***

El 19 de agosto del 2011, el Congreso de la República promulgó la Ley 29783, Ley de SST la que consigna 10 principios y 103 artículos divididos en 07 títulos, así como su respectiva disposición complementaria final y disposición complementaria modificatoria.

Parafraseando a lo referido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), dentro de lo regulado por la norma, se destaca el principio de prevención, que establece que los empleadores deberán otorgar la garantía en relación con la medida necesaria que admita la protección de la seguridad, la vida y salud, tanto de todos los trabajadores. Por su parte, el principio de protección dispone que los empleadores deberán adoptar acciones con la finalidad de otorgar una protección a los trabajadores en sus centros de empleo.

Parafraseando a lo referido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), los principios en mención son los más importantes y sintetizan el ánimo de la norma laboral en cuanto a la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para proteger a los trabajadores de posibles accidentes en el empleo y la ocurrencia de enfermedades profesionales y capacitarlos respecto a las normas de SST.

El artículo 1 de la norma en estudio tiene como objetivo principal la promoción de una cultura para prevenir el riesgo en los centros de empleo, la ley regula la SST y los principios de todo el Sistema. Se regulan los sistemas Nacionales de SST (SNGSST), integrado por el Consejo Nacional de SST y el Consejo Regional.

Parafraseando a lo referido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), otro aspecto relevante en el estudio de la norma es que crea la Política Nacional de SST, a través del

cual el Estado realiza acciones conducentes a conocer de qué forma se viene implementando la SST en las relaciones laborales. Lleva a cabo consultas con cada organización representativa de un empleador y trabajador y tendrá el deber de realizar la formulación y un reexamen de forma periódica de la implementación de esta política nacional. El Estado desarrolla acciones vinculadas a reducir cada riesgo profesional, a evaluar cada riesgo y peligro en los centros de empleo, así como adoptar una medida para formar y motivar a cada persona que interviene en la seguridad y salud cómo son los comités de SST.

Toyama & Vinatea (2017, p. 566) señalan los siguiente:

Se regula el Sistema de Gestión de la SST, sistema compuesto de elementos que se relacionan entre sí a efectos de lograr los objetivos perseguidos por esta materia los cuales tienen una estrecha relación con la responsabilidad social de la empresa en el sentido de que buscan lograr las mejores condiciones posibles para que los trabajadores laboren en un ambiente agradable y en las mejores condiciones.

En el sistema en mención se establecen aspectos como la política, la organización (Comité de SST) planificación y aplicación (identificación de peligros y evaluación de riesgos) documentación y control de registros de accidentes y enfermedades ocupaciones (registros) y evaluación.

### ***2.3.3. Ley 30222***

La Ley 30222 (2014), Ley que modifica la Ley 29783, establece la modificación de ciertos artículos con la finalidad de conceder la facilidad para la implementación y el mantenimiento

efectivo de protección sobre la SST, reduciendo el gasto para las unidades de fabricación y el incentivo a las informalidades.

Se modificaron las composiciones del Consejo Regional de SST, se destacan los liderazgos del empleador. Se modifica el articulado 168-A del CP respecto de la infracción de las normas sobre SST e instituye frente a casos de notificaciones por el MTPE cuando no se adopten las consideraciones reguladas en la norma y los incumplimientos ponen en riesgo la salubridad y vida de la mano de obra; por tanto, deberá ser sancionado con penas no menores de uno ni mayores de cuatro años.

#### ***2.3.4. Reglamento de la Ley de SST-Decreto Supremo 005-2012-TR***

El 24 de abril del 2012 se promulgó el DS 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783-Ley de SST, que está integrada por 123 artículos divididos en 07 títulos con la disposición complementaria. El Reglamento de la Ley de SST (2012) señala lo siguiente:

Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores, y sus organizaciones sindicales (artículo 1)

#### ***2.3.5. Decreto Supremo 006-2014-TR***

Por intermedio del DS 006-2014-TR, modifican el Reglamento de la Ley 29783, Ley de SST, aprobada mediante el DS 005-2012-TR. El Reglamento de la Ley de SST (2014) es relevante por lo regulado por el dispositivo 27 que señala el deber que tienen los empleadores de dar cumplimiento a la obligación de prevenir la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Es una de las

garantías para que los trabajadores sean capacitados respecto de los derechos sobre seguridad que tienen en el desempeño de sus labores. En este dispositivo, se resalta el nivel de conocimiento de parte de los trabajadores, de estar enfocados en las actualizaciones continuas y están bajo responsabilidad de la autoridad administrativa que brinda la facilidad y el auxilio que se requiera en casos pertinentes.

### ***2.3.6. Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de los Obreros Municipales-Decreto Supremo 017-2017-TR***

Esta norma regula las leyes con relación a las prevenciones de los sucesos de accidentes de empleo o el suceso que se de en los centros de empleo como es el caso de las enfermedades profesionales. Tiene una aplicación de manera supletoria de la Ley General de la SST, para las entidades a nivel de Perú y en especial para el obrero Municipal. Parafraseando a lo referido por el artículo 5 del Reglamento de SST de los obreros municipales (2017) establece que la actividad del obrero municipal se desarrolla en las siguientes actividades:

**a. Limpieza pública.** Barridos de vía pública, de calles, local público y plazas públicas; recolecciones reciclajes, transportes, descargas y disposiciones finales de residuo sólido; fumigaciones, entre otros.

**b. Área verde.** Mantenimientos de parque y jardín, vivero municipal, área común y de recreaciones ambientaciones, de área verde, fumigaciones, riegos por inundaciones, cisternas; podas, mantenimientos de canal subterráneo, entre otros.

**c. Obra y mantenimientos.** Reparaciones de vía pública, pinturas, mantenimientos metalmecánicos, mecánicos de automóvil y maquinarias en general, carpinterías, gasfiterías,

construcciones, reconstrucciones, remodelaciones, demoliciones, renovaciones, recojo y levantamientos de desmontes, habilitaciones de bien inmueble como edificación, estructura, excavación, entre otros.

**d. Seguridad ciudadana.** Vigilancia y protección a los vecinos, mantenimientos del orden público, entre otros.

El artículo 7 regula el SGSST en la municipalidad, cuyas responsabilidades recaen en los alcaldes. Por su parte, los encargados de la SST de las entidades ediles es la oficina de personal u órganos o unidades orgánicas que hagan sus veces en la municipalidad.

Parafraseando a lo referido por el Reglamento de SST de los obreros Municipales (2017), el sistema que se hizo mención requiere de un programa anual de SST, que es elaborado teniendo como referencia los diagnósticos situacionales o las evaluaciones de cada resultado de los programas de los años anteriores. La actividad mínima para tomar en cuenta en este programa es la siguiente:

- a) Elaboraciones o actualizaciones de las identificaciones de peligro y evaluación de riesgo y mapa de riesgo.
- b) Monitorios de agente ocupacional de conformidad a los exámenes de riesgos en los ambientes de empleo de las labores el mismo que puede ser de forma individual o por grupos de exposiciones similares.
- c) Ejecución del examen médico ocupacional (clínicos y psicosociales).

Dicho plan es revisado de forma periódica en cuanto a su ejecución por los comités de SST.

Otros aspectos que interpretan lo referido por el Reglamento de SST de los obreros municipales (2017) son los siguientes:

- Los entes ediles redactan y hacen una actualización anualmente las identificaciones de peligro, evaluaciones de riesgo y determinaciones de control (IPERC) tomando en cuenta la actividad que le es propia al obrero municipal.
- La municipalidad identifica la necesidad de capacitaciones teóricos-prácticas para los trabajadores denominado obrero municipal en atención al riesgo existente en los lugares de empleo.
- Las municipalidades cuentan con planes de respuestas ante la emergencia que incluye el puesto de trabajo que desempeña una labor operativa. Dichos planes deben contener como mínimo lo siguiente:
  - a) La posible emergencia en atención a la característica social y geográfica de las jurisdicciones.
  - b) Sistema que garantiza las comunicaciones inmediatas entre los obreros y el responsable de la organización de las respuestas para ello deben de nombrarse a las personas que se encuentren en vinculación con los obreros municipales para la comunicación en los casos de emergencias.
  - c) La manera de actuaciones durante las emergencias
  - d) Los cronogramas, de entrenamiento, y simulacro, necesario, ante el escenario, identificado.

- Los encargados de la SST de las municipalidades garantizan las condiciones mínimas del área de trabajo del personal.
- Las municipalidades están en la obligación de identificar y asignar el equipamiento básico a su personal.

## **2.4. Definición de Términos Básicos**

### **Seguridad y salud ocupacional**

Por su parte, Tomaya & Vinatea (2017, p. 565) señalan que “la Seguridad y Salud en el trabajo comprende todas aquellas medidas destinadas a prevenir y proteger al trabajador de accidentes laborales y enfermedades profesionales en cualquier centro laboral”.

### **Salud**

La OMS ha precisado la salud como “la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida” (Franco & Alarcón, 2014, p. 34). La salud implica estados de bienestar a nivel estado físico, alejado de algún tipo de afección en el organismo que pudiera causar perjuicio al desarrollo normal de las actividades de las personas.

### **Salud ocupacional**

EsSalud (2013) mencionó lo siguiente:

Es parte de la Salud Pública y tiene como objetivo principal la promoción y el mantenimiento del bienestar mental físicos y sociales de los obreros en todo el desarrollo de sus labores inspecciona los incidentes y los padecimientos, además que destaca el deber

de las empresas de ajustar el trabajo al trabajador que brinda su mano de obra, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (s/p).

### **Enfermedad profesional**

Paredes (2017, p. 5) señaló lo siguiente:

A diferencia de lo que ocurre con los accidentes que son súbitos, dramáticos y repentinos. Las enfermedades ocupacionales no tienen dichas condiciones. Las enfermedades son silentes y empiezan de menos a más, son de cursos progresivos, la mayoría de las veces no tienen síntomas, son daños comprobados.

### **Fiscalización**

El Instituto Hegel (2021) mencionó lo siguiente:

La fiscalización laboral es la actividad principal de la Sunafil. Es uno de los organismos técnicos especializados del Poder Ejecutivo. Se encuentra anexo a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Como su nombre lo indica su principal actividad es la fiscalización de las relaciones laborales en el territorio peruano. (s/p)

### **Sistema de inspección del trabajo**

Parafraseando a lo referido por el Reglamento de la Ley de la SST (2012), son sistemas únicos polivalentes e integrados por el conjunto de leyes del órgano servidor público y contribuye a la conveniente observancia de la legislación en materia de trabajo.

### **Inspección del trabajo**

Parafraseando a lo referido por el Reglamento de la Ley de la SST (2012), son servicios públicos que se encargan de manera permanente de alertar la observancia de las normas de orden socio laboral y de SST de requerir el compromiso administrativo que procede orienta y asesora de manera técnica en tales áreas; así como de realizar las conciliaciones administrativas en una materia que corresponda y tiene en atención el Convenio 81 de la OIT.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque de la Investigación**

El enfoque de la exploración utilizada es el enfoque cualitativo, según Salgado (2007), el estudio cualitativo parte de un supuesto básico de que el mundo social está conformado por un significado y símbolo. Es a partir de esa consideración que las intersubjetividades son piezas claves dentro de los estudios cualitativos y puntos de inicio para una captación del significado social respecto de cierto fenómeno. Implica comprender los fenómenos sociales otorgándole un significado o una definición.

#### **3.2. Tipos de Investigación**

Es de naturaleza básica, según Ríos (2017, p. 99), estos estudios “exploran nuevas teorías y transforman la ya existentes e investigan principios y leyes actuales”. Asimismo, es básica, debido a que se efectuó un examen teórico de la Ley de SST y las fiscalizaciones que efectúa la Sunafil de conformidad, a la doctrina nacional e internacional.

#### **3.3. Niveles de Investigación**

El nivel del estudio es descriptivo, que permitió relatar los elementos principales y el comportamiento de la variable objeto de investigación, para lo cual se analizó, observó y describió la aplicación de la Ley de SST y el rol que desempeña la Sunafil en cuanto a la fiscalización de la entidad edil de San Jerónimo.

Estos estudios, como señalan Hernández & Mendoza (2018, p. 55), “pretenden describir las variables en estudio, como es una característica, el perfil de una persona de un grupo de una comunica de un proceso de un objeto o de otro fenómeno que es materia de estudio”.

Asimismo, el nivel descriptivo, según a lo mencionado por Tantaleán (2016, p. 17), “está enfocado en detallar la característica los contextos la tendencia no establecida de ciertos fenómenos sociales respecto de las cuales ya existe bibliografía”.

### **3.4. Diseño de la Investigación**

Se trata de un estudio de diseño de teoría fundamentada. Como refieren Hernández, et al., (2014), este tipo de investigaciones se caracterizan porque “los hallazgos de las investigaciones emergen de la información recabada del estudio” (p. 422). En criterio del mismo autor, este diseño de estudio se basa en datos de tipo empírico, que permite obtener una explicación general sobre contextos concretos y desde una perspectiva de deferentes participantes.

### **3.5. Métodos de la Investigación**

Se hizo uso de los métodos deductivos y hermenéuticos. Behar (2008, p. 39) refiere que el “método deductivo implica hallar ideas rectoras desconocidas en base de los ya existentes”. Es decir, las leyes o los principios se pueden desmembrar a leyes o principios que las incluyan. Por ejemplo, varios cuerpos caen podemos señalar que se trata de un caso muy en particular de la gravitación.

A partir del método deductivo, se dio a conocer la realidad latente en el ámbito laboral de toda la coyuntura sobre la implementación de los dispositivos legales sobre la SST por parte de la municipalidad en estudio, para luego arribar a conjeturas particulares teniendo como referencia a

las dimensiones e indicadores del fenómeno. Parafraseando a lo referido por Sánchez, et al. (2018), el método hermenéutico implica la interpretación de cierto lenguaje, cultura o historia. Consiste en la realización de un examen para efectos de realizar la interpretación de ciertos datos recabados.

### 3.6. Población y Muestra

La población está conformada por los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo de la ciudad del Cusco. Se tuvo como unidad de análisis a Sunafil respecto a las funciones asignadas en relación con la fiscalización y supervisión de la SST.

La muestra estuvo integrada por cincuenta obreros de la Municipalidad de San Jerónimo de la ciudad del Cusco, cuyas actividades se desarrollan en las siguientes áreas: División de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos y la División de Áreas Verdes. Asimismo, se recabaron las entrevistas a cuatro trabajadores del ente edil como son los siguientes: asistente administrativo RRPP, jefe de Serenazgo, jefe de Limpieza Pública, gerente de Medio Ambiente.

**Tabla 1**

*Muestra de estudio: obreros municipales*

| Universo N.º 1                | Obreros municipales   |
|-------------------------------|---|
| <b>Criterios de exclusión</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quedan excluidos los trabajadores que no desempeñen las labores de los obreros municipales</li> <li>• Quedan excluidos los obreros que no mantienen vínculo laboral de enero del 2020 a diciembre del 2021.</li> </ul> |
| <b>Criterios de inclusión</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quedan incluidos los obreros municipales que desempeñen las labores propias de tal calidad.</li> </ul>   |

### 3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Las técnicas utilizadas son las siguientes:

- *El análisis documental como técnica para la recolección de datos.* Esta implicó el análisis de la doctrina, leyes y precedentes legales, además está relacionada a las variables de estudio. De igual manera, se llevó a cabo la inspección de documentos en cuanto a la revisión de los instrumentos de gestión de SST implementados por el ente edil de San Jerónimo. Se analizará el Programa Anual de SST y los documentos relativos a la elaboraciones o actualizaciones de las identificaciones de peligro y evaluaciones de riesgo y mapa, de riesgo, monitorios de agente ocupacional, y realizaciones de examen médicos ocupacional.
- *Entrevista semiestructurada a los funcionarios de la entidad edil de San Jerónimo, de la ciudad del Cusco.* Se plantearon cuestiones orientadas a recolectar datos para saber más acerca del tema a estudiar. Se efectuó interrogantes relacionadas a la implementación de las políticas relativas a la SST, y los instrumentos de los sistemas de gestión de SST. De la misma forma, se tomó información relativa a la existencia del comité de SST en el trabajo y la revisión periódica en cuanto a los programas anuales de SST.
- Las encuestas practicadas a los obreros municipales.

Los instrumentos que se utilizarán serán los siguientes:

- Fichas de análisis de documentos que se utilizarán para el análisis documental, registrando los datos mediante el análisis de los instrumentos de los sistemas de Gestión de SST.

- El cuestionario de preguntas elaborados con el propósito de lograr la información más amplia posible para alcanzar los objetivos y respaldar las hipótesis de este estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados

Para efectos del trabajo de campo, se realizaron encuestas a los obreros municipales y entrevistas a cuatro trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, a continuación, se realiza una descripción:

Para el objetivo específico N.º 1 sobre determinar si existe una debida implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo reguladas por la ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se plantearon cinco interrogantes a los cinco obreros:

En relación con la interrogante uno: ¿cuenta la Municipalidad con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?

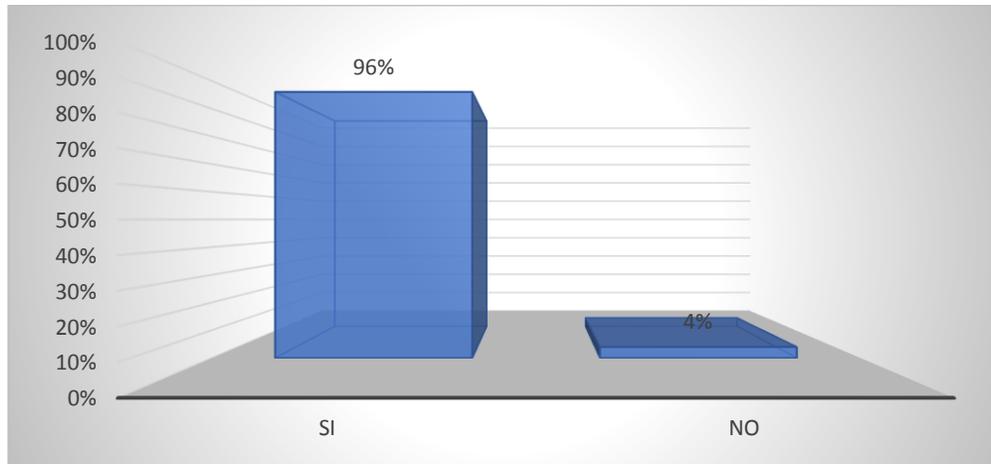
**Tabla 2**

*Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*

| <b>Comité de SST</b> | <b>f1</b> | <b>FR</b>    |
|----------------------|-----------|--------------|
| Sí                   | 48        | 96 %         |
| No                   | 2         | 4 %          |
| <b>Total</b>         | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 1**

*Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*



**Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 48 obreros, que representan el 96 %, consideran que cuentan con el Comité de SST, solo 2 trabajadores señalan que no cuentan y representan el 4 %.

En relación con la interrogante dos: ¿recibe capacitaciones sobre la seguridad y la salud ocupacional?

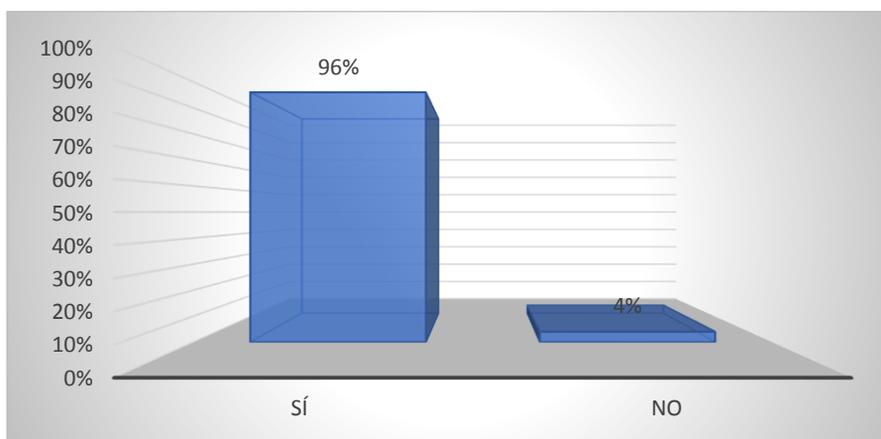
**Tabla 3**

*Capacitaciones sobre la SST*

| Capacitaciones sobre SST | f1 | FR    |
|--------------------------|----|-------|
| Sí                       | 48 | 96 %  |
| No                       | 2  | 4 %   |
| <b>Total</b>             | 50 | 100 % |

**Figura 2**

*Capacitaciones sobre la SST*



**Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 48 obreros, que representan el 96 %, consideran que la entidad edil realiza capacitaciones de SST, solo 2 trabajadores señalan que no cuentan y representan, el 4 %.

En relación con la interrogante tres: ¿realiza la municipalidad inspecciones en el área de trabajo?

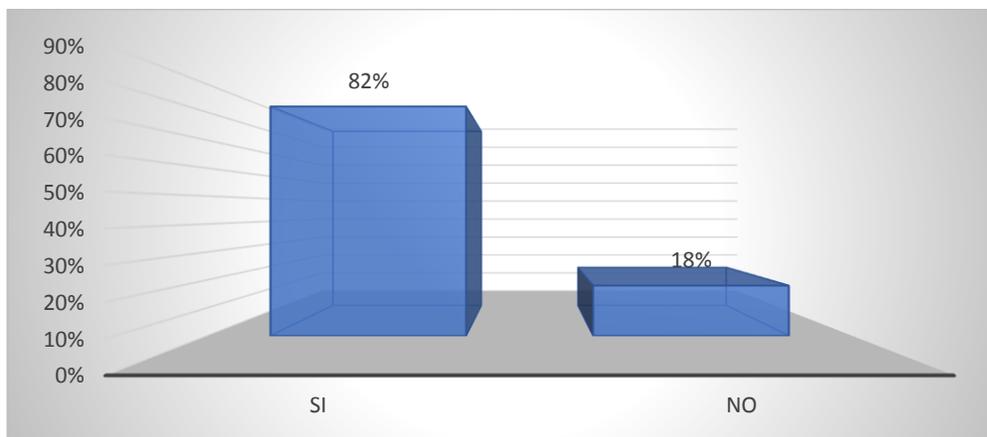
**Tabla 4**

*Inspecciones en el área de trabajo*

| <b>Inspecciones en el Área de trabajo</b> | <b>f1</b> | <b>FR</b>    |
|---|-----------|--------------|
| Sí  | 41        | 82 %         |
| No  | 9         | 18 %         |
| <b>Total</b>                              | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 3**

*Inspecciones en el área de trabajo*



**Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 41 obreros, que representan el 82 %, señalan que la entidad realiza inspecciones a su área de trabajo, solo 9 trabajadores que representan el 18 % mencionan que no se realizan inspecciones.

En relación con la interrogante cuatro: ¿le asigno la municipalidad uniforme para el trabajo que desempeña?

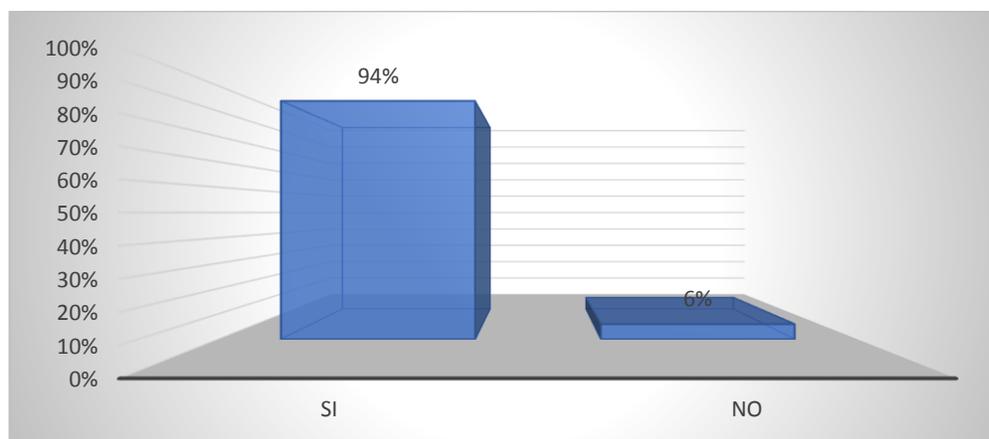
**Tabla 5**

*Uniforme para el trabajo que desempeña*

| Uniforme para el trabajo | f1        | FR           |
|--------------------------|-----------|--------------|
| Sí                       | 47        | 94 %         |
| No                       | 3         | 6 %          |
| <b>Total</b>             | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

#### Figura 4

*Uniforme para el trabajo que desempeña*



#### Interpretación

De la totalidad de encuestados, 47 obreros señalan que reciben de la entidad uniforme de trabajo, que representan el 94 %; solo 3 trabajadores, que representan el 6 %, señalan que no se reciben dichos uniformes.

En relación con la interrogante cinco: ¿Le asignó la municipalidad equipos de protección personal (EPP): guantes, audífonos, mascarillas, protección de la cabeza?

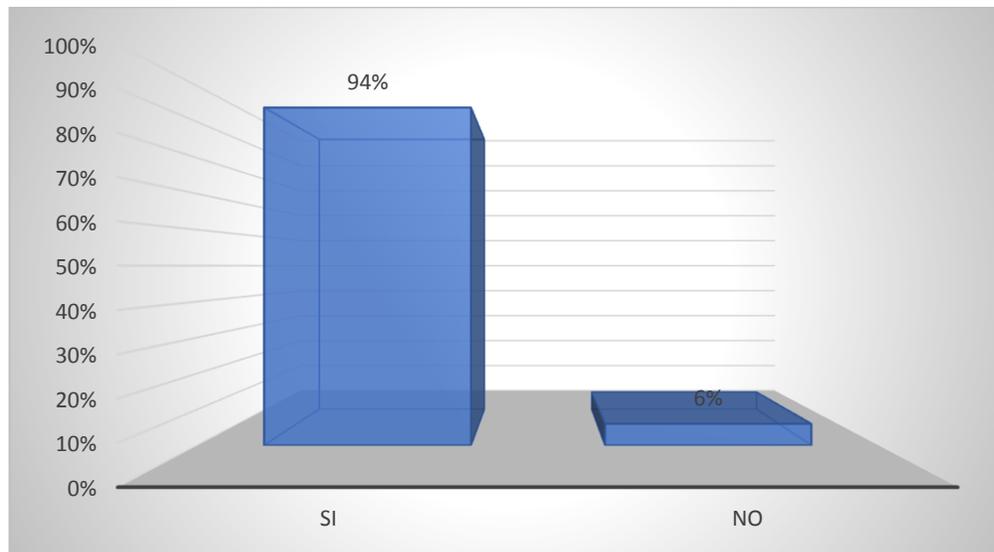
#### Tabla 6

*Equipos de protección personal*

| Equipos de protección personal | f1        | FR           |
|--------------------------------|-----------|--------------|
| Sí                             | 47        | 94 %         |
| No                             | 3         | 6 %          |
| <b>Total</b>                   | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 5**

*Equipos de protección personal*



### **Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 47 obreros señalan que reciben de la entidad los Equipos de protección personal que representan el 94 %; solo 3 trabajadores, el 6 % y señalan que no se reciben dichos uniformes.

Para el caso de los obreros se tiene que conforme a lo referido por la mayoría: 48 obreros, que representan el 96 %, consideran que cuentan con el Comité de SST; 48 obreros, que representan el 96 %, sostienen la entidad edil realiza capacitaciones de SST; 41 obreros, que representan el 82 %, señalan que la entidad realiza inspecciones a su área de trabajo; 47 obreros manifiestan que reciben de la entidad el uniforme de trabajo que representan el 94 %; y 47 obreros señalan que reciben de la entidad los equipos de protección personal que representan el 94 %.

Para las entrevistas realizadas a los trabajadores del ente edil, se formularon 6 interrogantes que se describen a continuación. Para la interrogante 1: ¿implementó la municipalidad el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo se desarrolló?

**Tabla 7**

*Sistema de Gestión de SST*

| N.º | Respuesta | Cómo se desarrolló  | Codificación   |
|-----|-----------|---|--|
| 1   | Sí        | A través del POA de las Municipalidad de San Jerónimo, existen los requerimientos respectivos.  | A través del POA, con Programas de reciclaje y otros |
| 2   | Sí        | A través de los Programas de reciclaje y otros con entrega de EPPS  | con entrega de EPPS                                  |
| 3   | Sí        | Se implementó mediante el SOMA es el área encargada de velar por la seguridad de cada 1 de los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo | A través de reuniones de gerencia del SOMA           |
| 4   | Sí        | A través de reuniones de gerencia de línea municipal oficina de soma desde su elaboración e implementación según responsabilidad                |  |

**Análisis**

La totalidad de los entrevistados afirma que la municipalidad tiene implementado el sistema de gestión de SST mediante las reuniones llevadas a cabo por la Gerencia del SOMA. Se destaca que se realizan con los Planes y programas anuales y los de reciclaje.

Para la interrogante 2: ¿tiene el ente edil implementado en la gestión, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo? Explique la labor principal a desarrollar

**Tabla 8**

*Comité de SST*

| N.º | Respuesta           | Explique su labor  | Codificación   |
|-----|---------------------|--|--|
| 1   | Sí                  | Se realiza a través de la división de la SUMA.                       | Tres entrevistados afirman que se cuenta con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya labor son |
| 2   | No sabe con certeza | De los temas de salud implementado en oficinas de atención de salud  | os tema de salud y seguridad en la entidad.  |
| 3   | Sí                  | Está equipando al personal obrero de la división de limpieza pública |  |
| 4   | Sí                  | Tiene que vigilar la Seguridad de la institución                     |  |

## Análisis

La mayoría de los entrevistados afirma que la entidad cuenta con el comité de SST, cuya función es la protección de la salud y la seguridad del personal obrero.

Para la interrogante 3: ¿Cuenta la municipalidad con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo?

| N.º | Respuesta   | Codificación  |
|-----|---|---|
| 1   | Sí  | La Municipalidad cuenta con el Reglamento Interno de SST que se hizo entrega a cada trabajador. |
| 2   | Sí Se cuenta además de un instrumento de gestión                              |   |
| 3   | Sí La municipalidad cuenta con el reglamento que se entregó a cada trabajador |   |
| 4   | Sí  |   |

## Análisis

La totalidad de los entrevistados manifiesta que La Municipalidad cuenta con el Reglamento Interno de SST que se hizo entrega a cada trabajador

Para la interrogante 4: ¿Efectúa el ente edil la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre seguridad y salud en el trabajo para los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

| N.º | Respuesta | Cómo lo hace   | Codificación   |
|-----|-----------|--|--|
| 1   | Sí        | A través de charlas al inicio de la labor durante 15 minutos   | El ente edil realiza la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre SST para los obreros municipales mediante por charlas al inicio de la labor durante 15 minutos y con capacitaciones al personal de residuos sólidos, así como mediante reuniones con las gerencias y jefes de oficinas. |
| 2   | Sí        | A través de charlas y sensibilización con todos los trabajadores   |  |
| 3   | Sí        | se viene capacitando a todo el personal de residuos sólidos antes de empezar con los trabajos del día                              |  |
| 4   | Sí        | A través de las reuniones con las gerencias y jefes de oficina de las cuales existe la necesidad de capacitación e implementación. |  |

## **Análisis**

El ente edil realiza la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre SST para los obreros municipales mediante por charlas al inicio de la labor durante 15 minutos y con capacitaciones al personal de residuos sólidos, así como mediante reuniones con las gerencias y jefes de oficinas.

Para la interrogante 5: ¿efectúa el ente edil inspecciones periódicas al área de trabajo, instalación, maquinaria y equipos con la finalidad de fortalecer la gestión preventiva de los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

**Tabla 11**

*Inspecciones en el área de trabajo*

| <b>N.º</b> | <b>Respuesta</b> | <b>Cómo lo hace</b>  | <b>Codificación</b>  |
|------------|------------------|--|--|
| <b>1</b>   | Sí               | A través de los residentes de cada área  | Tres entrevistados señala que se realiza las inspecciones periódicas al área de trabajo instalación, maquinaria y equipos, a través de los residentes de cada área, con la instalación de equipos de bioseguridad y equipos de atención médica y mediante un cronograma cuando son programadas y de opciones inspecciones inopinadas |
| <b>2</b>   | Sí               | Si se instalaron equipos de bioseguridad además de equipos de atención medica          |  |
| <b>3</b>   | Pocas veces      | Fiscalizan el cumplimiento con el equipo de protección personal                        |  |
| <b>4</b>   | Sí               | A través de un cronograma cuando son programadas y de opciones inspecciones inopinadas |  |

## **Análisis**

Tres entrevistados señala que se realiza las inspecciones periódicas al área de trabajo instalación, maquinaria y equipos, a través de los residentes de cada área, con la instalación de equipos de bioseguridad y equipos de atención médica y mediante un cronograma cuando son programadas y de opciones inspecciones inopinadas

Para la interrogante 6: ¿Asigna la Municipalidad equipamiento básico de trabajo a los obreros municipales? ¿En qué consiste?

**Tabla 12***EPPS*

| <b>N.º</b> | <b>Respuesta</b> | <b>En qué consiste</b>  | <b>Codificación</b>   |
|------------|------------------|---|---|
| <b>1</b>   | Sí               | Zapatos, implementando ropa guantes protección y otros  | El ente edil si otorga el EPPS consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno |
| <b>2</b>   | Sí               | Básicamente en EPPS y balón de oxígeno  |   |
| <b>3</b>   | Sí               | La municipalidad cumple con el equipamiento de los EPPS todo el personal obrero y administrativo.   |   |
| <b>4</b>   | Sí               | A través de los requerimientos que son derivados del POI, anualmente a algunas áreas y otras que requieran de acuerdo con la especialidad de su actividad |   |

**Análisis**

El ente edil sí otorga el equipamiento básico de trabajo a los obreros municipales consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno. Como refieren los entrevistados, lo realiza a través de los requerimientos efectuados por cada área.

En ese orden de ideas, para el caso de los trabajadores entrevistados, se tiene lo siguiente:

- La totalidad de los entrevistados afirma que la municipalidad tiene implementado el sistema de gestión de SST mediante las reuniones llevadas a cabo por la Gerencia del SOMA. Se destaca que se realizan con los Planes y programas anuales y los de reciclaje.
- La mayoría de los entrevistados afirman que la entidad cuenta con el comité de SST cuya función es la protección de la salud y la seguridad del personal obrero.
- La totalidad de los entrevistados manifiesta que La Municipalidad cuenta con el Reglamento Interno de SST que se hizo entrega a cada trabajador
- El ente edil realiza la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre SST para los obreros municipales mediante por charlas al inicio de la labor durante 15 minutos y con capacitaciones

al personal de residuos sólidos, así como mediante reuniones con las gerencias y jefes de oficinas.

- Tres entrevistados señala que se realiza las inspecciones periódicas al área de trabajo instalación, maquinaria y equipos, a través de los residentes de cada área, con la instalación de equipos de bioseguridad y equipos de atención médica y mediante un cronograma cuando son programadas y de opciones inspecciones inopinadas.
- El ente edil si otorga el Equipamiento básico de trabajo a los obreros municipales consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno.

Para el objetivo específico número dos en cuanto a determinar si existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, 2020-2021.

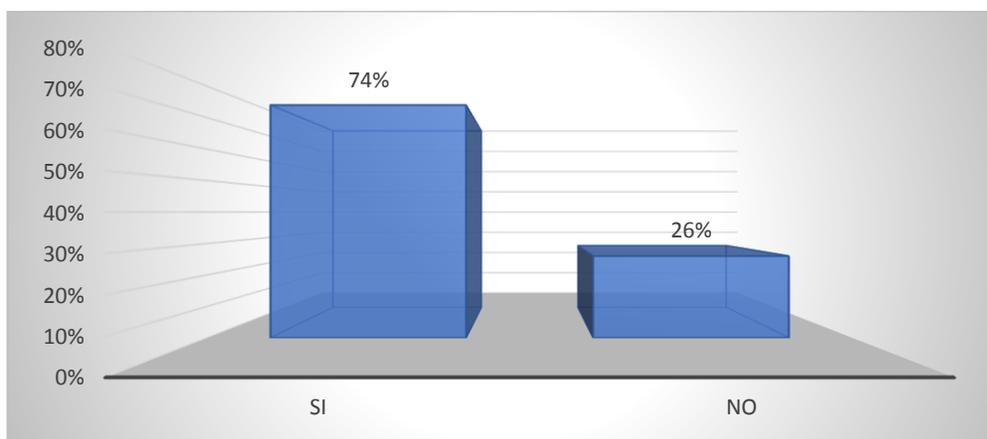
En relación con la interrogante seis: ¿realiza la municipalidad consultas para la elaboración del Programa Anual de SST?

**Tabla 13**  
*Programa Anual de SST*

| <b>Programa Anual de SST</b> | <b>f1</b> | <b>FR</b>    |
|------------------------------|-----------|--------------|
| Sí                           | 37        | 74 %         |
| No                           | 13        | 26 %         |
| <b>Total</b>                 | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 6**

*Programa Anual de SST*



**Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 37 obreros señalan que la entidad realiza consultas para la elaboración del Programa Anual de SST que representan el 74 %, 13 trabajadores que representan el 26 % señalan que no se realizan las consultas.

En relación con la interrogante siete: ¿Cuenta como trabajador con un representante o supervisor de SST?

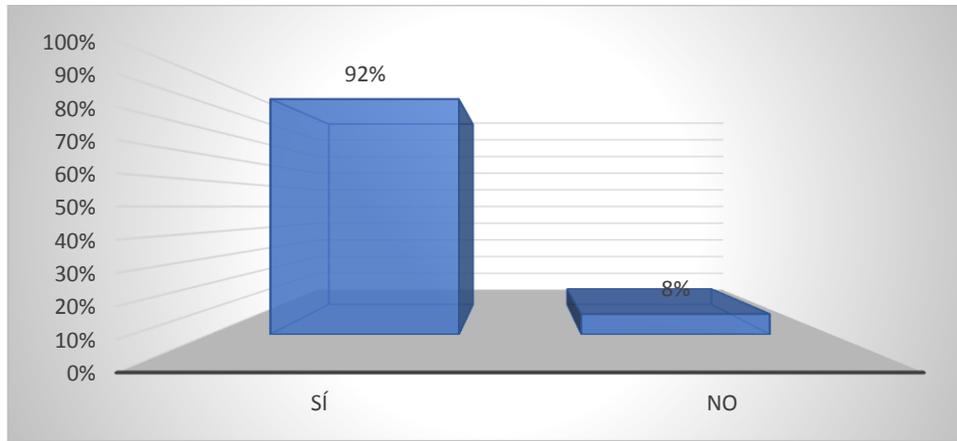
**Tabla 14**

*Representante o supervisor de SST*

| <b>Representante o supervisor de SST</b> | <b>f1</b> | <b>FR</b>    |
|--|-----------|--------------|
| Sí                                       | 46        | 92 %         |
| No                                       | 4         | 8 %          |
| <b>Total</b>                             | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 7**

*Representante o supervisor de SST*



### **Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 46 obreros señalan que cuentan con un representante o supervisor de SST, que representan el 92 %; 4 trabajadores, que representan el 8 %, mencionan que no cuentan con dicho representante.

Para el caso del objetivo específico dos, se tiene que 37 obreros señalan que la entidad realiza consultas para la elaboración del Programa Anual de SST que representan el 74 %; 46 obreros señalan que cuentan con un representante o supervisor de SST, que representan el 92 %.

Para las entrevistas realizadas a los trabajadores del ente edil, se formularon tres interrogantes que se describen a continuación. Para la interrogante 7: ¿tiene el ente edil implementado el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿De qué manera se desarrolló?

**Tabla 15***Programa Anual del SST*

| N.º | Respuesta | Cómo se desarrolló   | Codificación  |
|-----|-----------|--|---|
| 1   | Sí        | Es trimestral  | Sí, se desarrolló mediante el Plan como instrumento de Gestión y con el desarrollo de las fichas IDERCE, pero dar a conocer a los trabajadores. |
| 2   | Sí        | A través del plan que es un instrumento de gestión en SST  |   |
| 3   | Sí        | Cuenta municipalidad con los instrumentos de gestión, pero falta dar a conocer a los trabajadores todo queda en documento pienso que debe comprometer al personal respecto a los instrumentos de gestión |   |
| 4   | Sí        | Mediante el desarrollo de las fichas IDERCE  |   |

**Análisis**

Los entrevistados señalan que el ente edil tiene implementado el Programa Anual de SST; sin embargo, refieren que fue elaborado con el uso de planes y el llenado de fichas, situación que evidencia el desconocimiento que tienen los trabajadores respecto del programa. Destaca que el mencionado programa no es puesto de conocimiento de los trabajadores.

Para la interrogante 8: ¿realiza el ente edil la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de las actividades de los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

**Tabla 16***Identificación de peligros, evaluación de riesgos*

| N.º | Respuesta | Cómo lo hace  | Codificación  |
|-----|-----------|---|---|
| 1   | Sí        | A través del SUMA   | Se considera que la entidad realiza la Identificación de peligros, Evaluación de riesgos y determinación de Controles de las actividades de los obreros municipales mediante un trabajo de diagnóstico en todas las áreas de la entidad |
| 2   | Sí        | Efectuó un trabajo de diagnóstico en todas las áreas de la entidad  |   |
| 3   | Sí        |   |   |
| 4   | Sí        | Depende de la emergencia y que puedan causar daños a los trabajadores la oficina suma y las relacionadas a las de alto riesgo |   |

## Análisis

La totalidad de los entrevistados señalan que la entidad realiza la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de las actividades de los obreros municipales mediante un trabajo de diagnóstico en todas las áreas de la entidad.

Para la interrogante 9: ¿tiene el ente edil implementado el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia? Detalle su ejecución.

**Tabla 17**

*Plan de respuestas*

| N.º | Respuesta | Detalle su ejecución  | Codificación   |
|-----|-----------|---|--|
| 1   | Sí        | A través de la hoja de teléfonos donde se escribe y ventanillas es exhibición   | Se señala que el ente edil tiene implementado el Plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia. |
| 2   | Sí        |   |  |
| 3   | Sí        |   |  |
| 4   | Sí        | Depende de la emergencia y que puedan causar daños a los trabajadores la oficina suma y las relacionadas a las de alto riesgo |  |

## Análisis

La totalidad de los entrevistados señala que el ente edil tiene implementado el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia; sin embargo, desconoce la forma de su ejecución.

En ese sentido, para el objetivo específico de las entrevistas practicadas a los trabajadores:

- Los entrevistados señalan que el ente edil tiene implementado el Programa Anual de SST; sin embargo, refieren que fue elaborado con el uso de planes y el llenado de fichas, situación que evidencia el desconocimiento que tienen los trabajadores respecto del programa.

- La totalidad de los entrevistados señal que la entidad realiza la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de las actividades de los obreros municipales mediante un trabajo de diagnóstico en todas las áreas de la entidad.
- La totalidad de los entrevistados señala que el ente edil tiene implementado el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia; sin embargo, desconoce la forma de su ejecución.

Para el objetivo específico N.º 3: determinar si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, 2020-2021.

En relación con la interrogante ocho: ¿realiza Sunafil visitas de inspección en su área de trabajo?

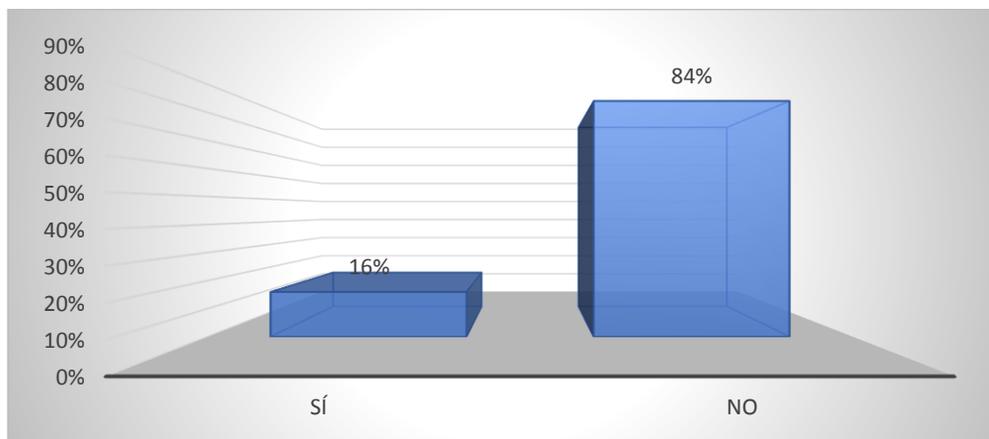
**Tabla 18**

*Sunafil visitas de inspección*

| <b>Visitas de Sunafil</b> | <b>f1</b> | <b>FR</b>    |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Sí                        | 8         | 16 %         |
| No                        | 42        | 84 %         |
| <b>Total</b>              | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

**Figura 8**

*Sunafil visitas de inspección*



**Interpretación**

De la totalidad de encuestados, solo 8 obreros, que representan el 16 %, señalan que Sunafil realiza visitas de inspección en su área de trabajo; 42 obreros señalan que Sunafil no realiza visitas de inspección en su área de trabajo, que representan el 84 %, cuentan con un representante o supervisor de SST; 4 trabajadores, que representan el 8 %, señalan que no cuentan con dicho representante.

En relación con la interrogante nueve: ¿realizó Sunafil algún tipo de capacitación en el área de trabajo?

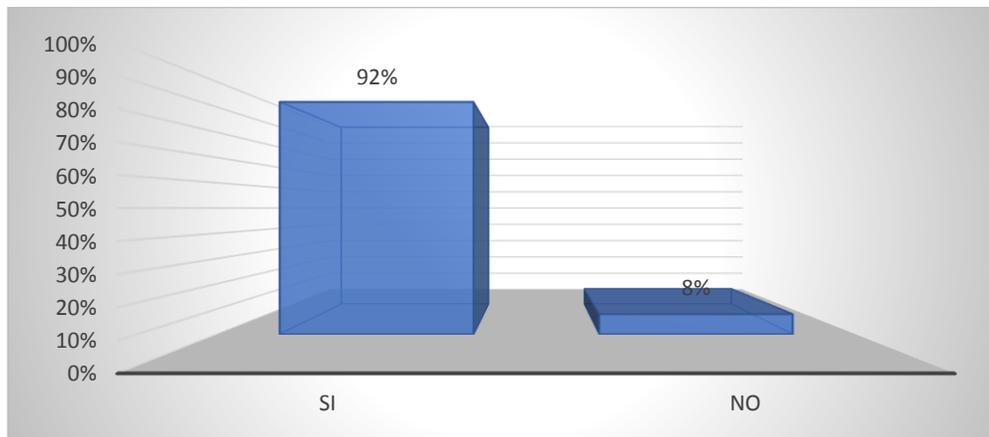
**Tabla 19**

*Equipos de protección personal*

| Capacitaciones de Sunafil | f1        | FR           |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Sí                        | 46        | 92 %         |
| No                        | 4         | 8 %          |
| <b>Total</b>              | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

## Figura 9

### *Equipos de protección personal*



### **Interpretación**

De la totalidad de encuestados, 46 obreros señalan que Sunafil realizó algún tipo de capacitación en el área de trabajo, que representan el 92 %; 4 trabajadores, que representan el 8 %, indican que no se llevó a cabo ninguna capacitación.

Para el objetivo específico número 3, se tiene que 42 obreros señalan que Sunafil no realiza visitas de inspección en su área de trabajo que representan el 84 %; 4 trabajadores, que representan el 8 %, mencionan que no se llevó a cabo ninguna capacitación.

Para las entrevistas realizadas a los trabajadores del ente edil, se formularon 2 interrogantes que se describen a continuación. Para la interrogante 10: ¿realizó Sunafil visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad? ¿En cuántas oportunidades?

| <b>Tabla 20</b>                       |                  |   |  |
|---------------------------------------|------------------|---|--|
| <i>Inspección de parte de Sunafil</i> |                  |   |  |
| <b>N.º</b>                            | <b>Respuesta</b> | <b>En cuantas oportunidades</b>                   | <b>Codificación</b>  |
| <b>1</b>                              | Sí               | El año dos veces                                  | Los entrevistados señalan que Sunafil realiza visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de SST dos veces al año. |
| <b>2</b>                              | Sí               | En varias oportunidades                           |  |
| <b>3</b>                              |                  |   |  |
| <b>4</b>                              | Sí               | Se realizó este año en el 2022 en una oportunidad |  |

### **Análisis**

Los entrevistados señalan que Sunafil realiza visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de SST dos veces al año. Para la interrogante 11: ¿recibió la municipalidad algún tipo de orientación y/o asesoría técnica en materia de seguridad y salud ocupacional de parte de Sunafil? ¿En cuántas oportunidades?

| <b>Tabla 21</b>   |                  |                                 |  |
|---|------------------|---------------------------------|--|
| <i>Orientación y/o asesoría técnica en materia de SST</i> |                  |                                 |  |
| <b>N.º</b>  | <b>Respuesta</b> | <b>En cuantas oportunidades</b> | <b>Codificación</b>  |
| <b>1</b>  | Sí               |                                 | La totalidad de los entrevistados refiere que la Municipalidad refirió por una oportunidad orientaciones técnicas en materia de SST. |
| <b>2</b>  | Sí               | Una                             |  |
| <b>3</b>  |                  |                                 |  |
| <b>4</b>  | Sí               | Una                             |  |

### **Análisis**

El total de personas entrevistadas refiere que la municipalidad refirió por una oportunidad orientaciones técnicas en materia de SST.

En cuanto al objetivo específico tres, se tiene para el caso de las entrevistas a los trabajadores lo siguientes:

- Los entrevistados señalan que Sunafil realiza visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de SST dos veces al año.
- La totalidad de los entrevistados refiere que la municipalidad refirió por una oportunidad orientaciones técnicas en materia de SST.

Del análisis de los datos estadísticos que muestran los reportes del 2020 y 2021 se concluye lo siguiente:

- Para el 2000 se tuvo un total de 9742 trabajadores, quienes cuentan con SST. Para el 2021, este número se incrementó con 365,308 trabajadores. Además, del porcentaje para el 2021, los sectores donde incrementaron la protección de derechos laborales es la industria manufacturera, agrícola a y de servicios, en menor medida se tiene a los trabajadores que laboran en el sector público y de construcción (Sunafil, 2022). Asimismo, de conformidad a los datos referidos por Sunafil (2023), para el 2021 el logro esperado para brindar garantías al cumplimiento de las leyes de SST fue de 958,800, cifras que no se cumplieron ni alcanzaron a la mitad de lo propuesto.
- Para el caso de la implementación de gestiones de riesgo de desastre para las entidades demostró un deficiente cumplimiento de acuerdo con el objetivo propuesto. Para el 2000 se tuvo la ejecución del 50 %; para el 2021, el 64 %.
- Finalmente, para el caso de la Intendencia Laboral de la ciudad del Cusco, cada medida adoptada de conformidad a lo referido en el Informe Nacional de Sunafil (2022), todas las intendencias desconcertadas aplicaron diferentes medidas como atender de manera oportuna a cada denuncia presentada por el usuario, la programación de los diferentes

operativos para fiscalizar la apertura de los trimestres, señalando los sectores a ser intervenidos y la materia, la coordinación con los trabajadores inspectivos respecto de los desplazamientos físicos al centro de empleo.

Para el caso de los reportes estadísticos se tiene lo siguiente:

- Del 2000 hay 9742 trabajadores, quienes cuentan con SST, para el 2021 esta cifra se incrementó con 365,308 trabajadores. Sin embargo, de la totalidad de trabajadores que cuentan con SST no se encuentra ubicado el sector público, por lo que tampoco estarían los trabajadores de las Municipalidades a nivel nacional. Asimismo, es importante destacar que según datos referidos por Sunafil (2023), para el 2021, el logro esperado para garantizar el cumplimiento de las leyes de SST fue de 958,800, cifras que no se cumplieron ni alcanzaron a la mitad de lo esperado
- Para el caso de la implementación de gestiones de riesgo de desastre para las entidades, se demostró un deficiente cumplimiento de acuerdo con el objetivo propuesto. Para el 2000 se tuvo la ejecución del 50 % y para el 2021 el 64 %.
- Finalmente, para el caso de la Intendencia Laboral de la ciudad del Cusco no se dispone de información reciente respecto del cumplimiento de metas de parte de la entidad. Se cuentan con datos de manera generalizada respecto de todas las intendencias del país. Según Sunafil (2022), todas las intendencias desconcertadas aplicaron diferentes medidas como atender de manera oportuna a cada denuncia presentada por el usuario; sin embargo, no se hace referencia a la inspección y fiscalización desarrollada por Sunafil-Cusco a las municipalidades.

## 4.2. Discusión

Para el objetivo específico uno, en cuanto a determinar si existe una debida implementación de las políticas de SST reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021, para el caso de los obreros, se tiene que conforme a lo referido por la mayoría: 48 obreros, que representan el 96 %, consideran que cuentan con el Comité de SST; 48 obreros, que representan el 96 %, sostienen que la entidad edil realiza capacitaciones de SST; 41 obreros, que representan el 82 %, señalan que la entidad realiza inspecciones a su área de trabajo; 47 obreros mencionan que reciben de la entidad que uniforme de trabajo que representan el 94 %; y 47 obreros señalan que reciben de la entidad los equipos de protección personal, que representan el 94 %.

Para el caso de los trabajadores entrevistados, se tiene lo siguiente:

- El total de personas entrevistadas afirma que la municipalidad tiene implementado el sistema de gestión de SST mediante las reuniones llevadas a cabo por la Gerencia de Medio Ambiente. Se destaca que se realizan con los planes y programas anuales y los de reciclaje.
- La gran parte de los entrevistados afirman que la entidad cuenta con el comité de SST cuya función es la protección de la SST del personal obrero.
- Gran parte de personas entrevistadas manifiesta que la municipalidad cuenta con el Reglamento Interno de SST que se hizo entrega a cada trabajador.
- El ente edil realiza la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre SST para los obreros municipales mediante

por charlas al inicio de la labor durante 15 minutos y con capacitaciones al personal de residuos sólidos, así como mediante reuniones con las gerencias y jefes de oficinas.

- Tres entrevistados señala que se realiza las inspecciones periódicas al área de trabajo instalación, maquinaria y equipos, a través de los residentes de cada área, con la instalación de equipos de bioseguridad y equipos de atención médica y mediante un cronograma cuando son programadas y de opciones inspecciones inopinadas.
- El ente edil sí otorga el equipamiento básico de trabajo a los obreros municipales consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno.

Del análisis efectuado se tiene que la municipalidad tiene implementado una política de SST consistente en la existencia de sistema de gestión de SST, en la existencia del Reglamento Interno de SST, la existencia del Comité de SST, en la entrega de EPP a los obreros consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno, en las capacitaciones sobre SST a los obreros, en las inspecciones en las áreas de empleo realizada por cada área. Sin embargo, dicha implementación es deficiente debido al desconocimiento del empleador en cuanto al proceso de desarrollo que implica su ejecución. Asimismo, los entrevistados señalan que el sistema es elaborado por la Gerencia del Medio ambiente, cuando la norma<sup>1</sup> establece que quienes asumen el liderazgo y el compromiso de la implementación del SGSST es el alcalde de manera directa, al tratarse de un enfoque de carácter integral que abarca una serie de procesos que consisten en evaluaciones, planificaciones, implementaciones y las evaluaciones. Si se tiene que el sistema no ha sido

---

<sup>1</sup> Artículo 7 del Reglamento de SST de los obreros municipales, aprobado mediante D.S. N.º 017-2017-TR.

debidamente elaborado, no se puede contar con un comité debidamente conformado o de la elaboración del Reglamento Interno.

Estos hallazgos concuerdan con el trabajo llevado a cabo por Baca (2021), quien después de haber realizado la investigación sobre la implementación de la Ley de SST concluye que la entidad no implementó de forma acertada la norma para mejorar la SST en los años 2016 al 2020 en la Municipalidad de Trujillo.

Para el objetivo específico número dos en cuanto a determinar si existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo regulada por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021, se tiene que 37 obreros señalan que la entidad realiza consultas para la elaboración del Programa Anual de SST que representan el 74 %; 46 obreros mencionan que cuentan con un representante o supervisor de SST, que representan el 92 %. Para las entrevistas practicadas a los trabajadores: los entrevistados señalan que el ente edil tiene implementado el Programa Anual de SST; sin embargo, refieren que fue elaborado con el uso de planes y el llenado de fichas, señalan que la entidad realiza la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de las actividades de los obreros municipales mediante un trabajo de diagnóstico en todas las áreas de la entidad. Asimismo, mencionan que el ente edil tiene implementado el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia; sin embargo, desconoce la forma de su ejecución.

La entidad edil tiene implementado los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo consistentes en el Programa Anual de SST, que fue desarrollado con la consulta a los trabajadores y con la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de

controles de las actividades y el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia. Sin embargo, desconocen la forma de ejecución de los planes de riesgo frente a hechos de emergencia; por ende, se considera que la implementación de políticas es todavía deficiente.

Estos hallazgos concuerdan con el trabajo llevado a cabo por Bendezu, et al. (2017), quienes concluyen que en un porcentaje del 13.33, que los obreros de la muestra del estudio desconocen respecto de la elaboración de un Plan de SST por parte del empleador. Por su parte, un porcentaje de 86.67 de los trabajadores conocen sobre estos planes únicamente de aspectos empíricos, debido a su práctica laboral. Además, el 12.5 % de los obreros menciona que la empresa cumple de manera parcial con las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Para el objetivo específico tres en cuanto a determinar si Sunafil ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de SST en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, se tiene que 42 obreros señalan que Sunafil no realiza visitas de inspección en su área de trabajo que representan el 84 %; 4 trabajadores, que representan el 8 %, indican que no se llevó a cabo ninguna capacitación. Para el caso de las entrevistas a los trabajadores, señalan que Sunafil realiza visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de SST dos veces al año y que recibieron por una oportunidad orientaciones técnicas en materia de SST.

Por su parte de conformidad a los datos estadísticos que muestran los reportes del 2020 y 2021 se concluye lo siguiente: para el 2000 se tuvo un total de 9742 trabajadores, quienes cuentan con SST. Además, para el 2021, este número se incrementó con 365,308 trabajadores. Asimismo, del porcentaje para el 2021, los sectores donde incrementaron la protección de derechos laborales es la industria manufacturera, agrícola a y de servicios, en menor medida se tiene a los trabajadores

que laboran en el sector público y de construcción (Sunafil, 2022). De conformidad a los datos referidos por Sunafil (2023), para el 2021, el logro esperado para brindar garantías al cumplimiento de las leyes de SST fue de 958,800, cifras que no se cumplieron ni alcanzaron a la mitad de lo propuesto. Asimismo, para el caso de la implementación de gestiones de riesgo de desastre para las entidades demostró un deficiente cumplimiento de acuerdo con el objetivo propuesto. Además, para el 2000 se tuvo la ejecución del 50 % de para el 2021 el 64 %. Finalmente para el caso de la Intendencia Laboral de la ciudad del Cusco, cada medida adoptada de conformidad a lo referido en el Informe Nacional de Sunafil (2022), todas las intendencias desconcertadas aplicaron diferentes medidas como atender de manera oportuna a cada denuncia presentada por el usuario, la programación de los diferentes operativos para fiscalizar la apertura de los trimestres, señalando los sectores a ser intervenidos y la materia, la coordinación con los trabajadores despectivos respecto a la de la de los desplazamientos físicos al centro de la León que lo convocará mediante las ordenes inspectivas.

En ese entender, se tiene que Sunafil ejerce su función de fiscalización de manera deficiente por la ausencia de visitas inspectivas en el lugar de empleo de manera periódica<sup>2</sup> y por la ausencia de capacitación a los obreros y la exigua orientación a los trabajadores en materia de SST.

Estos hallazgos concuerdan con el trabajo llevado a cabo por Mendizábal (2019), quien refiere que las inspecciones de trabajo en los países de Latinoamérica, debido a los problemas, son deficientes y reducen los efectos beneficiosos en el cumplimiento de sus fines. Entre los problemas de sus sistemas inspectivas, se tiene el tema de la corrupción, la ausencia de capital humano y

---

<sup>2</sup> Artículo 44 del Reglamento de SST de los obreros Municipales, aprobado mediante D.S. N° 017-2017-TR.

logística para el ejercicio de las funciones y la ausencia de las capacitaciones especializadas en sectores específicos, la ausencia de diseños en las inspecciones de trabajo, la limitación en cuanto a sus competencias. Asimismo, con el trabajo desarrollado por Muguerza (2020), quien refiere que los sistemas de inspecciones del empleo en la ciudad de Tacna no cumplen de manera eficaz con las supervisiones y fiscalizaciones con relación al respeto de las leyes en materia de SST; ello debido al resultado obtenido, siendo que el 6,7 % de trabajadores del área responsable de las inspecciones del empleo consideran tal aspecto.

Finalmente, para el caso del Objetivo general, se tiene que existe el incumplimiento de la Ley de SST en el ente edil de San Jerónimo, debido a la deficiente implementación de las Políticas de SST, así como de los instrumentos de gestión sobre SST. Ello se ve reflejado en el desconocimiento que tiene los trabajadores sobre la ejecución del Sistema de Gestión de SST que es la herramienta principal establecida por la legislación para proteger a los trabajadores de accidentes en el empleo o la ocurrencia de enfermedades de tipo ocupacional. Dicho incumplimiento de la norma refleja como causa principal a la falta voluntad política y como causa indirecta se tiene la falta de fiscalización por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021 a la falta de fiscalización por parte de Sunafil en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, que se corrobora con las opiniones vertidas por los trabajadores en la entidad.

Estos hallazgos que concuerdan con el trabajo llevado a cabo por Correa & Tantalean (2021), se concluyó que la Municipalidad de San Bernardino no tiene implementada las políticas de SST, lo que se ve reflejado en la ausencia del Sistema de SST, así como el arte esencial de un lugar hacinado, herramienta y equipo amontonado, mueble poco útil y no es ergonómico que

genera molestias a los trabajadores. Asimismo, se refleja el desconocimiento de la autoridad política del fomento de la SST. De esta manera, de las encuestas practicadas a los trabajadores del ente edil se concluye que existe desconocimiento sobre el Sistema de SST; sin embargo, la mayoría de los trabajadores si conoce a qué autoridad dirigirse en casos de un accidente laboral.

Estos hallazgos concuerdan con el trabajo llevado a cabo por Eca (2017), en cuyo análisis se concluyó que el ente edil demuestra desorganización en el sistema de SST, ello se ve reflejado en el desconocimiento que tienen los obreros sobre la seguridad ocupacional y la ausencia de capacitaciones a todo el personal en la entidad. Solo existe una inducción al iniciar las tareas como capacitación generalizada, no siendo complementada con capacitaciones sobre las acciones a adoptar frente a una actividad riesgosa. Asimismo, la desorganización en el sistema de SST se ve reflejada en el desconocimiento que tiene el gerente de la entidad edil sobre el plan de SST y por la ausencia de objetivos a largo plazo en relación con la SST. Además, destaca que, como gestión municipal, se enfocan en la protección de la seguridad de los trabajadores en exteriores de la entidad, excluyendo a trabajadores de planta. Por lo que no existe dentro de la entidad el proceso de identificación de peligros en el desarrollo de laborales.

Estos resultados que se condicen con el trabajo desarrollado por Baca (2021), debido a que, en las resoluciones de Sunafil, donde se imponen sanciones a la municipalidad, se evidencian las infracciones a las que habría incurrido la entidad, así como la ausencia de subsanación de las observaciones realizadas ante el incumplimiento de las normas de SST. La entidad tiene multas impuestas por Sunafil por cada infracción cometida en incumplimiento de la normativa de SST, entre los incumplimientos se tiene la ausencia de los equipos de protección del personal de la

entidad la ausencia de los comités la ausencia de reglamentos internos y el cumplimiento de la elaboración de los planes de seguridad y salud.

## CONCLUSIONES

1. Existe el incumplimiento de la Ley de SST en el ente edil de San Jerónimo, debido a la deficiente implementación de las políticas de SST, así como de los instrumentos de gestión sobre SST. Ello se ve reflejado en el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre la ejecución del sistema de gestión de SST, que es la herramienta principal establecida por la legislación para proteger a los trabajadores de accidentes en el empleo o la ocurrencia de enfermedades de tipo ocupacional. Asimismo, el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo refleja como causa principal a la falta voluntad política y como causa indirecta se tiene la falta de fiscalización por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.
2. Del análisis efectuado se tiene que la municipalidad tiene implementado una política de SST consistente en la existencia de sistema de gestión de SST, en la existencia del Reglamento Interno de SST, la existencia del Comité de SST, en la entrega de EPP a los obreros consistente en ropa, guanes, zapatos, balón de oxígeno, en las capacitaciones sobre SST a los obreros, en las inspecciones en las áreas de empleo realizada por cada área. Sin embargo, dicha implementación es deficiente, debido al desconocimiento del empleador en cuanto al proceso de desarrollo que implica su ejecución. Los entrevistados señalan que el sistema es elaborado por la Gerencia del Medio Ambiente, cuando en el artículo 7 del Reglamento de SST de los obreros Municipales, aprobado mediante DS N.º 017-2017-TR, se establece que quienes asumen el liderazgo y el compromiso de la implementación del SGSST es el alcalde

de manera directa, al tratarse de un enfoque de carácter integral que abarca una serie de procesos que consisten en evaluaciones, planificaciones, implementaciones y las evaluaciones. Por tanto, si se tiene que el sistema no ha sido debidamente elaborado, no se puede contar con un comité debidamente conformado o de la elaboración del Reglamento Interno.

3. La entidad edil tiene implementados los instrumentos de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo consistentes en el Programa Anual de SST, que fue desarrollado con la consulta a los trabajadores y con la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de controles de las actividades y el plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia. Sin embargo, desconocen la forma de ejecución de los planes de riesgo frente a hechos de emergencia; por ende, se considera que la implementación de políticas es todavía deficiente.
4. Sunafil ejerce su función de fiscalización de manera deficiente por la ausencia de visitas inspectivas en el lugar de empleo de manera periódica, como lo refiere el artículo 44 del Reglamento de SST de los Obreros Municipales, y por la ausencia de capacitación a los obreros y la exigua orientación a los trabajadores en materia de SST. Asimismo, de conformidad a los datos estadísticos que muestran los reportes del 2020 y 2021, se concluye que Sunafil no cumplió con las metas propuestas para el 2020 y 2021, a pesar de que para el 2021, el número de trabajadores que cuenta con normas de SST dentro de sus centros de empleo superó cifras del 2020, y no alcanza a 958,800, meta propuesta por Sunafil a nivel nacional. De estas cifras para el 2020 y 2020, lo trabajadores del sector público son en un número menor. Finalmente, para el caso de

la Intendencia Laboral de la ciudad del Cusco, no se dispone de información reciente respecto del cumplimiento de metas de parte de la entidad. Se cuentan con datos de manera generalizada respecto de todas las intendencias del país. Según Sunafil (2022), todas las intendencias desconcertadas aplicaron diferentes medidas como atender de manera oportuna a cada denuncia presentada por el usuario; sin embargo, no se hace referencia a la inspección y fiscalización desarrollada por Sunafil-Cusco a las municipalidades.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, a la municipalidad, la elaboración del sistema de GSST de manera conjunta con el fin de implementar las políticas sobre SST en beneficio de los trabajadores con el propósito de evitar la aparición de incidentes laborales y afecciones ocupacionales en afectación del derecho a la protección de los empleados.
2. Se exhorta solicitar, a Sunafil, la capacitación del alcalde y del jefe de la unidad de recursos humanos con la finalidad que tomen conocimiento del funcionamiento del Sistema de GSST a efectos de implementar dentro de su gestión la implementación de políticas de SST.
3. Se pide, a la municipalidad mediante el jefe de personal, el fortalecimiento de los roles que le compete al Comité de SST con el propósito de realizar capacitaciones con el fin de difundir las normas de SST.
4. Se sugiere, a Sunafil-Cusco, la difusión de reportes en cuanto a la labor desarrollada en aplicación de las normas de SST en toda la región a efectos de conocer datos actualizados sobre el cumplimiento de las normas de SST en el ámbito público y privado. Asimismo, se recomienda a Sunafil-Cusco el incremento y priorización de acciones fiscalizadoras al ente edil de San Jerónimo, debido a la indebida implementación de las políticas públicas de SST.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baca, Y. (2021). *Municipalidad provincial de Trujillo y el cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3054029>
- Bendezu, D. M., & Paliza, C. E. (2017). *Propuesta de un plan de seguridad y salud en el trabajo en la empresa metalmecánica holuzmetal E.I.R.L Cusco, 2017*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniería Industrial. Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1341>
- Chacalla, R. (2019). *Seguridad y Salud en el trabajo, sector construcción y su relación con la fiscalización de Sunafil, Trujillo-2019*. [Tesis para optar el grado de magíster en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56910/Chacalla\\_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56910/Chacalla_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chavéz, C. (2009). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Científica en Arquitectura y Urbanismo*, 1(2), 16-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8489358>
- Correa, Y., & Tantalean, E. (2021). *Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la ley N.º 29783, para disminuir los riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de San Bernardino, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial. Universidad privada del norte]. Repositorio institucional [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29446/TESIS%20COMPLETA\\_CORREA\\_TANTALEAN\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29446/TESIS%20COMPLETA_CORREA_TANTALEAN_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortés, J. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Tebar.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. (9 de agosto de 2014). Modifica el Reglamento de la Ley N.º. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistema Peruano de Información Jurídico.
- Decreto Supremo N.º 017-2017-TR (6 de agosto de 2017). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los obreros Municipales. Sistema de Información Jurídica.
- Del Campo, J. (Setiembre de 2014). *La configuración del Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis*. [Tesis para optar el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio institucional

- [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5820/DEL\\_CAMPO\\_GAYTAN\\_TEOBALDO\\_CONFIGURACION\\_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5820/DEL_CAMPO_GAYTAN_TEOBALDO_CONFIGURACION_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Eca, J. (2017). *Plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la Municipalidad de Pimentel, Chiclayo, 2017*. [Tesis para obtener el título de Ingeniero Empresarial. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25782>
- Espinoza, F. (setiembre de 2018). *Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo. de Boletín Informativo Laboral* [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas\\_y\\_plazos.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf)
- EsSalud. (2013). *Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo Gerencia de Oferta Flexible*. Ministerio de Salud. [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR01\\_.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR01_.pdf)
- Fagua, G., Hernández, Y., & Jaimes, J. (2018). Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica multidisciplinaria*, 3(1), 23-19. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>
- Gajardo, C. (2019). *El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno*. [Tesis elaborada en cotutela de las Universidades de Chile y de Sevilla]. Repositorio institucional <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93262/Ejemplar%20tesis%20para%20dep%C3%B3sito%20en%20abierto.%20Sin%20capitulos%20II%20y%20III.%20Cristina%20Gajardo%20Harboe.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Ley N.º 26842 (15 de julio de 1997). Ley General de la Salud. Diario Oficial El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284868/ley-general-de-salud.pdf?v=1572397294>
- Ley N.º 28806. (19 de julio de 2006). Ley General de Inspección del Trabajo. Sistema de Información Jurídico Peruano.
- Ley N.º 29783 (01 de noviembre de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú. [http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- Ley N.º 30222 (11 de julio de 2014). Ley que modifica la Ley N.º 29783. Sistema Peruano de Información Jurídica. Diario Oficial El Peruano.

- LP-Pasión por el Derecho. (21 de mayo de 2021). Procedimiento sancionador de Sunfil: fases, plazos, impugnación. *LP-Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/procedimiento-sancionador-sunafil-fases-plazos-impugnacion/>
- Martínez, I. (12 de octubre de 2022). Los autónomos y la pandemia rompen las series estadísticas de siniestralidad en la Comunitat Valencia. *La Razón*. <https://www.larazon.es/comunidad-valenciana/20211012/j5hpdfs4ibcnvmbolvlr7otu.html>
- Mendizábal, G. (enero de 2019). Estudio del Derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(28), 157-190 <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13147>
- Ministerio de trabajo y promocion del empleo. (09 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Ilo.org*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Ministerio de trabajo y promocion del empleo. (2012). *La Unificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa*. Ministerio de trabajo y promocion del empleo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (30 de Julio de 2021). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2184265/Bolet %C3 %ADn %20Notificaciones %20JULIO %202021\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2184265/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20JULIO%202021_.pdf)
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Muguerza, I. (2020). *El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales y las de Seguridad y Salud en el trabajo, en la Región Tacna, 2020*. [Tesis para optar el título de Contador Pública. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1606/Muguerza-Casas-Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Turin: Copyright. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Organización Internacioal de la Salud (OIT). (16 de Setiembre de 2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren año por causas relacionadas con el trabajo.  
<https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

Organización Internacional de Trabajo. (1998). *La Organización Internacional de Trabajo*. Ginebra: Atar. [www.oit.pe/news/sistem/who-ilo-almost-study-world\\_1234](http://www.oit.pe/news/sistem/who-ilo-almost-study-world_1234)

Quijano, O., & Munares, Ó. (2016). Protección de derechos en salud en el Perú: experiencias desde el rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Salud. *Revista Peruana de Medicina*, 33(3), 529-534.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342016000300019#:~:text=La %20Constituci %C3 %B3n %20Pol %C3 %ADtica %20del %20Per %C3 %BA,la %20pol %C3 %ADtica %20nacional %20de %20salud](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000300019#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20del%20Per%C3%BA,la%20pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20salud).

Reglamento de la Ley N.º 29783 (24 de abril de 2012). Sistema Peruano de Información Jurídica.

Sunafil. (31 de mayo de 2022). Informe de Evaluación de Resultados del PEI-POI de la SUNAFIL. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.  
<https://drive.google.com/file/d/1mUa52g7kgOjjxfKawMpAMsrPV9Pn7QJE/view>

Sunafil. (20 de marzo de 2023). Reporte de seguimiento anual del PEI al año 2022.  
<https://drive.google.com/file/d/1G8NelDxaXcIyfnqzVJOe9GoUurF9Csmh/view>

## **ANEXOS**

**1. Matriz de consistencia:** Incumplimiento de la Ley de Seguridad y fiscalización en la Municipalidad de San Jerónimo, 2020-2021

| Problemas  | Objetivos   | Hipótesis   | Variables  | Metodología  |
|--|---|---|--|--|
| <p><b>PG:</b> ¿El incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe a la falta de Fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021?</p> | <p><b>OG:</b> Determinar si el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe a la falta de Fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p> | <p><b>HG:</b> El incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo refleja como causa principal a la falta de voluntad política y como causa indirecta se tiene la falta de Fiscalización por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p> | <p><b>Variable Independiente</b><br/>Incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Instrumentos de Gestión</li> </ul> | <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental</p> <p><b>Tipo:</b><br/>Básico</p> <p><b>Enfoque</b><br/>Cualitativo</p> <p><b>Técnicas</b><br/>Análisis documental<br/>Entrevista</p> <p><b>Instrumentos</b><br/>Ficha De análisis documental<br/>Cuestionario.</p> |
| <p><b>PE1:</b> ¿Existe una debida implementación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021?</p>  | <p><b>OE1:</b> Determinar si existe una debida implementación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p>  | <p><b>HE1:</b> No existe una debida implementación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020,2021.</p>   | <p><b>Variable dependiente</b><br/>Fiscalización de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión</li> </ul>   |  |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>PE2:</b> ¿Existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021?</p>  | <p><b>OE2:</b> Determinar si existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p>                                       | <p><b>HG2:</b> No existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposición de sanciones</li> <li>• Orientación.</li> </ul> |
| <p><b>PE3:</b> ¿Ejerce la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, 2020-2021?</p> | <p><b>OE3:</b> Determinar si Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, 2020-2021.</p> | <p><b>HG3:</b> La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.</p> |   |

**2. Instrumento de Recolección de Información N.º 01**

**ENTREVISTA PARA FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE  
DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fiscalización de SUNAFIL en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021”

***Indicaciones:** La entrevista se desarrolla con una finalidad estrictamente académica para efectos de conocer la realidad de los obreros municipales en cuanto a su Seguridad y Salud.*

**Nombre:** .....

**Cargo:** .....

**Objetivo específico N.º 1**

**Objetivo Especifico N.º 1:** Determinar si existe una debida implementación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

1. ¿Implemento la Municipalidad el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo? ¿Cómo se desarrolló?

.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Tiene el ente edil implementado en la gestión, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo? Explique la labor principal a desarrollar

.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Cuenta la Municipalidad con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo?

.....  
.....  
4. ¿Efectúa el ente edil la identificación de las necesidades de capacitación teórico-práctico para la sensibilización y formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

.....  
.....  
.....

5. ¿Efectúa el ente edil inspecciones periódicas al área de trabajo, instalación, maquinaria y equipos con la finalidad de fortalecer la gestión preventiva de los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

.....  
.....  
.....

6. ¿Asigna la Municipalidad equipamiento básico de trabajo a los obreros municipales? ¿En qué consiste?

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico N.º 2**

**Objetivo Especifico N.º 2:** Determinar si existe una debida implementación de los instrumentos de gestión sobre Seguridad y Salud en el Trabajo reguladas por la Ley en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

7. ¿Tiene el ente edil implementado el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿De qué manera se desarrolló?

.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Realiza el ente edil la Identificación de peligros, Evaluación de riesgos y determinación de Controles de las actividades de los obreros municipales? ¿Cómo lo hace?

.....  
.....  
.....  
.....

9. ¿Tiene el ente edil implementado el Plan de respuestas frente a algún tipo de emergencia? Detalle su ejecución

.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico N.º 3**

**Objetivo Especifico N.º 3:** Determinar si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ejerce su función de fiscalización en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021.

10. ¿Realizó Sunafil visitas de inspección en cuanto al cumplimiento de las normas de Seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad? ¿En cuántas oportunidades?

.....  
.....

11. ¿Recibió la Municipalidad algún tipo de orientación y/o asesoría técnica en materia de Seguridad y salud ocupacional de parte de Sunafil? ¿En cuántas oportunidades?

.....

.....

Dato técnico: No completar

| N.º de entrevista | Fecha de aplicación |     |     |
|-------------------|---------------------|-----|-----|
|                   | Día                 | Mes | Año |
|                   |                     |     |     |

### 3. Instrumento De Recolección N.º 02

#### ENCUESTA A LOS OBREROS MUNICIPALES

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fiscalización de SUNAFIL en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020-2021”

**Indicaciones:** La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales. Marque con un aspa (x) la alternativa que considere más conveniente. Los ítems son los siguientes: Si (1), No (2)

| N  | Ítems   | 1 | 2 |
|--|---|---|---|
| <b>Políticas Seguridad y Salud en el Trabajo</b> |   |   |   |
| 1  | Cuenta la Municipalidad con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo  |   |   |
| 2  | Recibe Capacitaciones sobre la seguridad y salud ocupacional  |   |   |
| 3  | Realiza la Municipalidad inspecciones en el área de trabajo   |   |   |
| 4  | Le asigno la Municipalidad uniforme para el trabajo que desempeña   |   |   |
| 5  | Le asigno la Municipalidad Equipos de protección Personal (EPP): Guantes, audífonos, mascarillas, protección de la cabeza |   |   |
| <b>Instrumentos de Gestión</b>                   |   |   |   |
| 6  | Realiza la Municipalidad consultas para la elaboración del Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo              |   |   |
| 7  | Cuenta como trabajador con un representante o supervisor de seguridad y salud en el trabajo                               |   |   |
| <b>Fiscalización de parte de Sunafil</b>         |   |   |   |
| 8  | Realiza Sunafil visitas de inspección en su área de trabajo   |   |   |
| 9  | Realizo Sunafil algún tipo de capacitación en el trabajo  |   |   |

Datos técnicos: No completar

| <b>N.º de Encuesta</b> | <b>Fecha de aplicación</b> |            |            |
|------------------------|----------------------------|------------|------------|
|                        | <b>Día</b>                 | <b>Mes</b> | <b>Año</b> |
|                        |                            |            |            |

#### **4. Consentimiento Informado**

##### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio para determinar si el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe a la falta de Fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco, este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

El cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo aparentemente es sencillo, sin embargo, a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad, podremos determinar si esto es así. Usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder las preguntas, también puede parar la entrevista en el momento que lo necesite

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

Se aplicará entrevista semiestructurada para trabajadores de la municipalidad de distrital de san jerónimo, en las áreas de: División de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos y la División de Áreas Verdes.

##### **Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

##### **Beneficios:**

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos u otro semejante, ya que este trabajo es de índole informativa, por lo que se brindará información relevante sobre el tema.

##### **Costos y compensación**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Para cualquier duda, puede comunicarse con los investigadores.

**Contacto del investigador:**

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Bach.: Alex Mamani Lopez-910455424-40673246@continental.edu.pe

Bach.: Walter Hanco Huillca-950394063-40270384@continental.edu.pe

Bach.: Fredy Turpo Puma-993277639-41139011@continental.edu.pe

**Declaración y/o Consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

San Jerónimo, XXXX de abril de 2022

---

Participante  
DNI:

## **5. Carta De Autorización Aplicación Del Trabajo De Investigación**



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE  
**SAN JERÓNIMO**

CUSCO - PERU

*Patrimonio Cultural de la Nación*

Por un Nuevo  
San Jerónimo  
Centenario 2019 - 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Jerónimo, 31 de marzo de 2022

**CARTA N°031-2022- JAAH- GMA- MDSJ/C**

**Señor:**

Fredy Turpo Puma  
Callejón el Sol N°21 - San Jerónimo

**Presente. -**

**ASUNTO: ATENCIÓN A DOCUMENTO DE LA REFERENCIA**

**Ref. : EXP.ATD22-2003**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Gerencia de Medio Ambiente, con motivo de atender su solicitud de la referencia respecto a la autorización para la aplicación de encuestas para su trabajo de investigación- tesis titulado "**LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL**"

En tal virtud, previa autorización por la Gerencia de Administración se autoriza a los Señores: Fredy Turpo Puma; Alex Mamani López y Walter Hanco Huilca la aplicación de encuestas en la División de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos y la División de Áreas Verdes con fines netamente académicos, asimismo, indicar que al finalizar su investigación se sirva alcanzar una copia del trabajo terminado a esta dependencia. -

Sin otro particular, el presente se emite a petición de los interesados.

Atentamente

  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL  
DE SAN JERÓNIMO  
Ing. Jorge Abad Almazán Huallpa  
C.I.P.: 174143  
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE

CC Archivo  
GMA/JAAH  
aac

Los investigadores gestionaremos información pública que no implica un riesgo mínimo para los sujetos participantes, por tanto, la investigación se exceptúa de supervisión de parte del CEI-DD-HH.

## **6. Protocolos Y Cuidados Sanitarios En La Aplicación De La Entrevista**

El estado peruano por Ley 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, siendo responsabilidad del este regularla, vigilarla y promoverla.

- Uso obligatorio de mascarillas (1 KN95 o doble mascarilla quirúrgica o una quirúrgica y una comunitaria) para los investigadores y la población encuestada y entrevistada.
- Distanciamiento obligatorio de al menos 1 metro de distancia conforme a la normatividad vigente.
- Limpieza y desinfección de manos y cara con agua y jabón.
- Solución desinfectante, uso del alcohol de 70 % para la desinfección del lugar de aplicación de las encuestas/ entrevistas.
- Uso de equipos de protección personal (EPP).
- Control de temperatura corporal.
- Durante la aplicación de la encuesta/entrevista está prohibido el consumo de algún alimento y bebidas.
-