

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN EN LOS ACCIDENTES
LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Br. Patricia Pilar Cipra Gamarra

<https://orcid.org/0000-0001-7261-9556>

ASESOR

Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán

<https://orcid.org/0000-0001-8834-2408>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de las instituciones del derecho público y privado

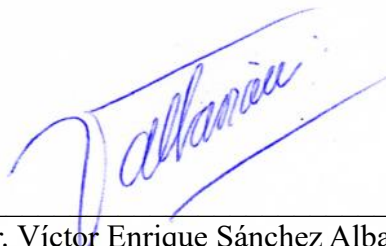
TRUJILLO-PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas:

Yo Víctor Enrique Sánchez Albarrán con DNI N° 19322467, como asesor del trabajo de investigación titulado “LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN EN LOS ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024” desarrollado por la egresada Bach. Patricia Pilar Cipra Gamarra con DNI N° 71002616 del Programa de estudios de Derecho; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Derecho y Ciencias Políticas; por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán
DNI 19322467

Autoridades universitarias

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO.

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

MG. BETSY SUCETY CÁRDENAS GARCÍA

Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

Dedicatoria

*El presente trabajo va dedicado a Dios, quien desde
pequeña me ha sostenido y nunca desamparado.*

*A mi esposo Mariano y a mi hijo Christopher, ellos son
mi mayor motivación para seguir esforzándome día a
día. A mis padres quienes me han acompañado en este
largo recorrido.*


Agradecimiento

*A Dios, mi esposo, mis padres, mi tía
Elizabeth y a mi estimado asesor.*

Declaratoria de autenticidad

Yo, Patricia Pilar Cípra Gamarra con DNI nro. 71002616, bachiller de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, otorgo fe que he cumplido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulada “LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN EN LOS ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024”, el cual consta de un total de 44 páginas, las que incluye tablas y figuras, haciendo un total de 80 páginas con anexos.

De tal manera dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido del dicho documento, corresponda a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología, análisis y argumentación, asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntario respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.



Patricia Pilar Cípra Gamarra
DNI 71002616

Índice

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación	13
2.2. Participantes de la investigación	13
2.3. Escenario de estudio	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	14
2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos	14
2.6. Aspectos éticos en investigación	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	34
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	34
Anexo 2: Matriz de categorías y subcategorías	54
Anexo 3: Carta de presentación	56
Anexo 4: Carta de autorización para recojo de datos	57
Anexo 5: Consentimiento informado	58
Anexo 6: Validación de instrumentos	65
Anexo 7: Cuadro de operacionalización apriorística	68

Índice de tablas

Tabla 1: Respuestas a la pregunta 01	16
Tabla 2: Respuestas a la pregunta 02.....	17
Tabla 3: Respuestas a la pregunta 03.....	18
Tabla 4: Respuestas a la pregunta 04.....	19
Tabla 5: Respuestas a la pregunta 05.....	20
Tabla 6: Respuestas a la pregunta 06.....	21
Tabla 7: Respuestas a la pregunta 07.....	22
Tabla 8: Respuestas a la pregunta 08.....	23

Resumen

La presente investigación, titulada “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención en los accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024”, tuvo como objetivo principal identificar la efectividad de dicha ley en la prevención de accidentes laborales en Trujillo durante 2024. La investigación adoptó un enfoque cualitativo y descriptivo, basado en entrevistas a 7 inspectores de SUNAFIL y análisis documental. Los resultados evidenciaron que SUNAFIL implementó mecanismos como fiscalizaciones, asesorías técnicas y capacitaciones para difundir la normativa. Sin embargo, la efectividad de la ley estuvo condicionada por factores como la resistencia cultural al uso de equipos de protección, la rotación laboral y la falta de compromiso gerencial, especialmente en microempresas y sectores informales. Se identificó que los sectores de alto riesgo, como minería y construcción, mostraron mayor adherencia a las normativas, mientras que otros rubros presentaron dificultades. La discusión destacó que, aunque el marco normativo fue adecuado, su impacto se vio limitado por brechas en la fiscalización y la capacidad operativa de SUNAFIL. Se concluyó que la ley requirió una articulación más sólida entre actores y estrategias adaptadas a realidades sectoriales para consolidar su efectividad.

Palabras clave: Seguridad laboral, prevención de riesgos, legislación laboral, accidentes de trabajo

Abstract

The main objective of this research, entitled "The Effectiveness of the Occupational Health and Safety Law for the Prevention of Occupational Accidents, SUNAFIL Trujillo 2024," was to identify the effectiveness of this law in preventing occupational accidents in Trujillo during 2024. The research adopted a qualitative and descriptive approach, based on interviews with 7 SUNAFIL inspectors and documentary analysis. The results showed that SUNAFIL implemented mechanisms such as inspections, technical advice, and training to disseminate the regulations. However, the law's effectiveness was conditioned by factors such as cultural resistance to the use of protective equipment, labor turnover, and a lack of managerial commitment, especially in microenterprises and informal sectors. It was identified that high-risk sectors, such as mining and construction, showed greater adherence to the regulations, while other areas presented difficulties. The discussion highlighted that, although the regulatory framework was adequate, its impact was limited by gaps in SUNAFIL's oversight and operational capacity. It was concluded that the law required stronger coordination between stakeholders and strategies tailored to the realities of the sector to consolidate its effectiveness.

Keywords: Occupational safety, risk prevention, labor legislation, work-related accidents

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el derecho al trabajo ha sido punto de partida de revoluciones y conflictos. Aunque desde el inicio de los tiempos, las primeras personas desempeñaban labores específicas para su propia subsistencia, y para terceros, no ha sido hasta una época más reciente en que las situaciones laborales se han plasmado desde una perspectiva garantista y protectora del trabajador en su condición de desventaja respecto del empleador. Así pues, como menciona Cristancho (2022), la revolución industrial, desarrollada en Inglaterra y otros países europeos, impulsó a la clase obrera en cuanto al desarrollo del trabajo, pues fue en esa época que la cuestión laboral se desarrolló con mayor fuerza en comparación a tiempos pasados. De esa manera, se pudo entender que la revolución industrial empezó a forjar el camino a la protección laboral como se conoce al día de hoy. Con la revolución industrial, empezaron a surgir situaciones negativas producto de las malas gestiones de seguridad por parte de los dueños de las fábricas industriales. En ese sentido es que se empezó a forjar la idea de la seguridad industrial como uno de los conceptos primigenios que con el tiempo han comprendido la seguridad en el trabajo. En ese contexto, ha señalado la empresa mexicana Prysmex (2025), que la seguridad en el trabajo, supone aquel nivel de precaución y protección para el trabajador frente a alguna contingencia producida en su actividad laboral. Por tanto, se entiende que ha sido un medio protector preventivo ante alguna vicisitud negativa que pueda perjudicar al trabajador durante su labor.

En ese marco contextual, se ha podido afirmar que la seguridad en el trabajo ha sido un pilar fundamental en cuanto a la protección del trabajador. A nivel internacional, la OIT (2025), ha señalado en un informe reciente que alrededor de 3 millones de personas han perdido la vida en condiciones laborales, y otros 395 millones sufrieron accidentes no mortales. Además, señaló que “la región de Asia y el Pacífico registra la mayor mortalidad relacionada con el trabajo (63% del total mundial) debido al tamaño de su población activa” (párr. 6). Este panorama ha reflejado una situación negativa en cuanto a la protección y seguridad laboral, dejando una percepción negativa. Por otro lado, conforme ha informado el gobierno español (2023) se reportó 647.495 accidentes laborales con baja: el 86,3 % ocurrió durante la jornada laboral y el 13,7 % en trayectos. La mayoría afectó a asalariados (94 %), con la Construcción como sector más riesgoso. Los sobreesfuerzos físicos fueron la causa principal (31,2 %), y se registraron 616 accidentes mortales (0,1 %

del total). Dentro de esa estadística, se ha evidenciado además que son más recurrentes las catástrofes en personas de sexo masculino. Ello, debido a que las actividades que realizan son más pesadas y complejas en comparación a las que normalmente son ejercidas por personas de sexo femenino. Lo anterior, aunque presenta un panorama complicado, existen algunas luces en el futuro preventivo. Así, ha demostrado la investigación jurídica de Tropiano et. al, (2024), donde concluye que implementar herramientas como la inteligencia artificial en el campo normativo SST, ha aportado significativamente en el desarrollo jurídico legal para prevenir riesgos laborales. Esto, denotó un gran avance en cuanto a cultura de prevención, pues ayudó al empleador a cumplir la norma en cuanto a analizar riesgos, fallas etc. Esto demostró, sin duda un panorama positivo pues en la antigüedad no siempre fue así, conforme mencionan. Por ejemplo, en la antigüedad, conforme señalan los resultados de Castejón y Benavides (2021), en un análisis de la evolución preventiva, del estado español en los últimos 50 años, la norma protectora no había alcanzado tanta evolución como en los últimos 10. De manera que, identificar los factores de riesgo y causas de accidentalidad, sobre todo en trabajos de riesgo como la industria de la construcción, mediante herramientas tecnológicas ayudó a implementar mejores estrategias referentes a SST, alineándose con lo resuelto por Paredes et al. (2024), quienes desarrollaron dichas estrategias en el ámbito industrial y de construcción. En ese sentido, ha sido necesario examinar la eficacia de la normativa para así determinar acciones concretas con relación a la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024.

Conforme muestra la estadística nacional, en el mes de diciembre del 2024 se registraron 3, 568 notificaciones de todo el país, de las cuales, el 98,96% corresponden a accidentes de trabajo. Lima encabezó la lista con 2,624 notificaciones de accidentes de trabajo, seguido de Arequipa, con 222 notificaciones de accidentes laborales (MTPE, 2024). Por su parte, de forma similar concluyó Vásquez (2024) de su artículo sobre accidentes de trabajo, que solo en el primer semestre del 2024, según SUNAFIL, se reportaron más de 189 accidentes mortales de trabajadores de empresas manufactureras, inmobiliarias, comercio al por mayor entre otras industrias (párr. 6). Asimismo, la problemática no solo se ha ceñido a años recientes, pues en 2022, conforme a los resultados de la investigación de Blas et al. (2023), aumentaron accidentes laborales respecto de años pasados, además de demostrar la relevancia entre la seguridad y salud en la calidad de vida y el trabajo. Ante ello, una

propuesta interesante ha sido la implementación del SGSS, que a fe de Cangahuala y Salas (2022), la implementación SGSS obligatoria, apoyó a la reducción de accidentes laborales en Perú, sobre todo en actividades demandantes como la minería. Sin embargo, aunque lo anteriormente señalado es de suma importancia, el Estado peruano, ha debido tener el deber de supervisar, a través de sus funcionarios, el cumplimiento de la Ley, pues acorde a las conclusiones de Romero et al. (2022), dicho cumplimiento, por parte de los servidores públicos, en cuanto a supervisión, aun presentó deficiencias importantes. Siendo así, a fin de evitar accidentes laborales que afectaran el derecho fundamental de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras, ha sido importante analizar la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL, Trujillo 2024.

En el departamento de La Libertad, SUNAFIL informó que en julio de 2022 se registraron 33 accidentes de trabajo y 8 accidentes mortales (SUNAFIL, 2024). Asimismo, conforme mencionan los medios informáticos de, La Libertad, durante el 2023 se reportaron 200 accidentes laborales principalmente en los sectores agroindustriales y construcción, esto conforme a lo señalado por la GRPE. Para diciembre del 2024, de acuerdo al informe del SAT, la región de La Libertad ha reportado un total de 37 accidentes de trabajo. Aunque la problemática respecto a los accidentes laborales denota una situación negativa en La Libertad, promover sistemas de prevención, redujeron los accidentes laborales, así han concluido, Campos y Ramos (2023), quienes concluyeron que cuando una empresa, sobre todo, dedicada a la minería, implementa estrategias de SG-SST, es más productiva y empleable. De esa misma manera, concluyó Yanarico (2023), pues un sistema de fiscalización de Sunafil, mejoró la prevención de riesgos laborales. En ese contexto, ha sido necesario identificar aquellas falencias en cuanto a la implementación de las medidas de prevención y protección de riesgos que la norma exige motivo por el cual se desarrolló el presente proyecto de investigación sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL, Trujillo 2024.

A nivel local, Trujillo se encuentra dentro de los distritos donde se han suscitados los 37 accidentes de trabajo reportados por el SAT a diciembre del 2024 (Cosmos, 2024). Por otro lado, conforme informó el canal oficial del Estado, en julio de dicho año, un agente de seguridad perdió parte del brazo tras sufrir un accidente dentro de su centro de trabajo en Trujillo (TvPerú, 2024). Asimismo, se informó que, en setiembre de 2024, un trabajador municipal murió al caer en un pozo en “El Rellenito” (La Libertad), evidenciando

condiciones laborales peligrosas. Similarmente, en diciembre, el colapso del techo en Talsa dejó 16 heridos, revelando graves fallas en seguridad laboral (La República, 2024). En ese sentido, la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que incluye identificar riesgos, capacitar a los trabajadores y proporcionar equipos de protección personal, entre otras obligaciones, conforme concluyen Vidal y Varillas (2023) han logrado estandarizar niveles de seguridad laboral, lo que, al criterio de este estudio, ha sido significativamente importante, sin embargo, el incumplimiento generalizado de estas medidas por parte de muchas empresas cuestionó la eficacia de las normativas y pone en riesgo la vida y dignidad de los trabajadores. En tal sentido, conforme a lo que demostraron Villamizar y otros (2022), a pesar de los avances normativos en seguridad y salud laboral, persistió un incumplimiento sistemático por parte de las empresas, lo que perpetuó condiciones de riesgo y vulnerabilidad para los trabajadores. Además, evidentemente siempre existirán desafíos en cuanto a generar cultura de prevención en materia de riesgos laborales, pues han existido vacíos normativos significativos sobre todo en materia de seguridad social (Muy, 2022). En suma, ha sido importante traer a colación, lo que ha concluido Baca (2021), la implementación de los apartados SST, fueron un deber general, pues no solo repercutió en lo laboral, sino también, en la confianza y la calidad de vida del trabajador, más aún cuando la actividad laboral suponía un riesgo potencialmente alto. En consecuencia, por lo señalado párrafos arriba, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo 2024?

Asimismo, se han podido plantear las siguientes preguntas, como pregunta general, ¿Cuál ha sido la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024? Asimismo, las preguntas específicas de, P1: ¿Cuál ha sido el nivel de implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por la SUNAFIL de Trujillo en el año 2024?; P2: ¿Cuál ha sido el grado de cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes laborales por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFI en Trujillo, año 2024?; P3: ¿Cuáles han sido las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024?

La investigación se sustentó a nivel teórico, en la necesidad de profundizar en el la cultura de prevención de accidentes laborales en aplicación de la normativa SST vigente. Ante ello, para analizar esa problemática, se tuvo una metodología, conforme propuso la Organización Iberoamericana de Seguridad y Salud [OISS] (2018), ha sido fundamental para entender a profundidad ese tema. Asimismo, conforme menciona la Universidad Nacional de Hurlingham [UNAHUR] (2022), la protección no debió ser posterior, sino previa, tanto para accidentes cuanto para enfermedades. Por ello, además de una metodología para identificar factores de prevención, a fe del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales [OSALÁN] (2005), la cultura SST, importó determinar situaciones vulnerables, determinar causas y promover estrategias. Sin embargo, lo anterior, debió sustentarse en todo sentido, como menciona Saari (2001) en la prevalencia o priorización de las áreas donde más se necesitó cubrir y no en todas por igual. Con ello, la prevención de accidentes laborales, fue eficaz.

Desde un enfoque jurídico, el propósito del estudio se relacionó con la efectividad de la norma SST. En el Perú, se encuentra desarrollada en la ley nro. 27983. El cumplimiento de esa normativa es fundamental pues si el empleador la incumple, ha sido responsable de reparar daños causados por accidentes (Casación laboral N° 26849-2018, 2018). Esa línea ha sido sustentada por el Tribunal Constitucional, al exponer que ha sido deber del empleador “identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores” (Exp. N.º 02208-2017-PA/TC, 2020). Además, el empleador fue responsable por cualquier afectación ocurrida en horario de trabajo siempre que se acredite su negligencia preventiva (Cas. Lab. 12060-2015, La Libertad, 2017). Finalmente, el análisis referente a la norma ha significado bastante en cuanto al cálculo de la indemnización, pues “debe tener como marco referencial la diferencia de la suma por pensión de invalidez y la probable remuneración que se habría continuado percibiendo de no haber ocurrido el accidente” (Cas. Lab. 19747-2018, Del Santa, 2020).

La justificación metodológica, radicó en que el estudio adoptó un enfoque cualitativo y descriptivo, aplicando el tipo de investigación básica. Se utilizaron técnicas como entrevistas y análisis documental para recopilar información. La población estuvo conformada por expertos en derecho con arraigo a temas laborales y SUNAFIL. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia debido a la cercanía con la población y el tipo de estudio. Posteriormente se plasmaron las respuestas en tablas, donde se interpretaron a través

del análisis crítico. Con este enfoque se logró comprender las percepciones y experiencias de empleadores, trabajadores y fiscalizadores, a través de una visión amplia y completa del problema. Además, al haberse centrado en un contexto específico como Trujillo, la investigación aportó datos contextualizados que pueden servir como base para futuros estudios o políticas públicas en materia de seguridad laboral

En cuanto a la justificación social, la investigación abordó una problemática de relevancia social en Trujillo, donde los altos índices de accidentes laborales, especialmente en sectores como construcción y agroindustria, evidenciaron deficiencias en la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este estudio benefició directamente a los empleados de la provincia al identificar las fallas en las medidas preventivas y promover su protección integral. Asimismo, las empresas observadas pudieron mejorar sus prácticas bajo la supervisión de SUNAFIL, mientras que los abogados laboristas y medios de comunicación contaron con datos contextualizados para impulsar la fiscalización, la difusión de derechos y la cultura de prevención, contribuyendo así a entornos laborales más seguros y justos en la región.

Así las cosas, los objetivos han sido, como general, identificar la efectividad de la ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024. Como objetivos específicos, analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por la SUNAFIL de Trujillo en el año 2024; analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024, finalmente, evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante 2024.

En cuanto a la literatura, nivel internacional, Tropiano y Noguera (2024), publicaron un artículo titulado “La inteligencia artificial en la prevención de la seguridad y salud laboral en América” con el objetivo analizar la aplicación de la IA en el desarrollo de estrategias jurídicas de prevención de la seguridad y salud ocupacional, con especial atención a su desarrollo y perspectivas en América. El estudio adoptó una metodología con enfoque cualitativo, que incluye la recopilación y análisis de datos. De esa manera se concluyó que las tecnologías digitales representan una herramienta funcional en el ámbito de la seguridad y salud laboral, dado que actualmente, Latinoamérica se encuentra en adaptación y

exploración, descubriendo su potencial transformador en este campo jurídico.

Además, Díaz (2024), sustentó una tesis de maestría titulada “Análisis comparativo entre los sistemas de seguridad y salud laboral de Colombia y España” cuyo objetivo fue conocer las diferencias y similitudes entre el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España. Para tal fin, se realizó un enfoque cualitativo basado en el análisis legislativo de las normas españolas y colombianas. Los resultados concluyeron que existe una notoria variedad entre un sistema legal y otro, las cuales se diferencian por la intervención de la mano privada.

Asimismo, Castejón y Benavidez (2021), publicaron un artículo jurídico titulado “De la seguridad e higiene a la seguridad y salud: 50 años de prevención de riesgos laborales en España” con el propósito de analizar la evolución de la prevención de riesgos laborales en España durante los últimos 50 años. Se utilizó una metodología cualitativa basada en la revisión documental y el análisis histórico, fundamentalmente con relación a los cambios normativos, que han marcado esta transición. Dicho análisis ha evidenciado una transformación significativa, con énfasis en la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 como un hito clave que impulsó un enfoque más holístico y preventivo.

Por otro lado, Benavidez y Ramada (2025), desarrollaron un artículo científico titulado “La seguridad y salud en el trabajo ante la futura reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” con el objetivo de analizar la legislación laboral y proponer una reforma de la ley de SST. La metodología empleada tuvo corte cualitativo, pues se aplicó un análisis exhaustivo de la norma y la realidad social española, en contraste con doctrina especializada. El estudio concluyó que el derecho como una consecuencia de relaciones sociales se ha visto cambiante en los últimos tiempos, en materia de prevención de riesgos laborales, de manera que resulta urgente una reestructuración de la norma en cuestión.

A nivel nacional, Astorima (2024), realizó una tesis de suficiencia profesional titulada “Informe Jurídico sobre la Resolución N° 1020-2023- SUNAFIL/TFL-Primera Sala” cuyo propósito es analizar una medida disciplinaria constituye un acto de hostilidad o una vulneración a los derechos fundamentales. El escrito adoptó el enfoque cualitativo, pues se realizó un análisis de doctrina especializada para sustentar la posición esgrimida. Finalmente se concluyó que la resolución de Sunafil tiene deficiencias de fondo, lo que

evidencia un retraso en la labor fiscalizadora de ese organismo en materia de prevención y SST.

En un sentido similar, Hidalgo (2024), realizó una tesis de suficiencia profesional, titulada “Informe jurídico de la Resolución No. 496-2023- SUNAFIL/TFL-Primera Sala”, cuyo objetivo fue evaluar si la mentada resolución se ajusta a los principios de SST confinados a SUNAFIL. Para ello, se realizó un estudio experimental de enfoque cualitativo y analítico en base a distintos documentos doctrinarios y resoluciones judiciales y administrativas. Se concluyó que la revocación por insuficiencia de motivación es procedente según los principios administrativos. Sin embargo, la postura del TFL sobre la no obligación de capacitar en actividades prohibidas contraviene los principios de SST, ya que el empleador sigue obligado a informar sobre los riesgos inherentes.

Asimismo, Rodas (2024), presentó una tesis de grado titulada “Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú” sobre la cual se buscó impulsar una acción legislativa para ampliar la función fiscalizadora de SUNAFIL en materia de seguridad y salud en el trabajo, en aras del cumplimiento del artículo 2 de la Ley 29783. Respecto de la metodología, fue de enfoque cualitativo, teórico y deductivo a través de la observación. Se concluyó que El 66% cree que la Ley 28806 limita a SUNAFIL, y el 74% apoya modificar su artículo 4 para ampliar su fiscalización en SST.

Además, Díaz (2021), desarrolló una investigación titulada “la inspección laboral y la prevención en el trabajo remoto en el Perú”. El objetivo fue analizar la regulación del trabajo remoto en Perú durante la emergencia sanitaria por COVID-19. Se realizó bajo un enfoque cualitativo mediante una revisión normativa de los decretos que lo regulan y su impacto en los derechos laborales. Se concluyó que el trabajo remoto permitió la continuidad laboral y la protección del empleo, aunque su incumplimiento fue calificado como una infracción grave. Se concluyó que, aunque su implementación fue temporal, existen indicios de que podría volverse permanente en la legislación laboral peruana.

A nivel local, Carranza y Guevara (2024), publicaron una tesis titulada, “Importancia del principio de prevención en las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral”. El objetivo fue determinar la importancia del principio de prevención en las resoluciones del TFL en 2022. Se realizó una investigación aplicada de nivel descriptivo-exploratorio, con enfoque cualitativo y métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y comparativo,

utilizando técnicas de fichaje, análisis documentario y observación directa. Se concluyó que todas las resoluciones analizadas aplicaron el principio de prevención, reforzando su relevancia en el derecho laboral del país.

Asimismo, Santana et al. (2023), propusieron una investigación titulada “Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST” El objetivo fue analizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en entidades públicas y privadas mediante software para medir riesgos laborales. Se utilizó mediante un enfoque cualitativo, a través de una revisión documental y método inductivo, además de encuestas para validar la información. Se concluyó que estas herramientas permiten una evaluación efectiva de los riesgos, facilitando la gestión preventiva en el ámbito laboral.

Además, Aguilar y Bravo (2024) desarrollaron una tesis, titulada “Vulneración al debido procedimiento por falta de motivación en las resoluciones de la Intendencia Regional de La Libertad - SUNAFIL, periodo 2021 - 2022.” El objetivo fue demostrar la falta de motivación en las resoluciones de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL entre 2021 y 2022, vulnerando el debido procedimiento según el Tribunal de Fiscalización Laboral. Se realizó una investigación cualitativa con diseño descriptivo, utilizando análisis documental y jurisprudencial en una muestra de ocho expedientes administrativos. Se concluyó que las resoluciones carecían de una debida motivación, lo que afectó el derecho al debido procedimiento y resaltó la importancia de la motivación como deber jurídico de la Administración Pública.

Finalmente, Baca (2021), desarrolló una tesis, con el fin de destacar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en la Ley Nro. 29783 de Perú, que exige a los empleadores garantizar condiciones laborales seguras para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. A pesar de esta normativa, muchas instituciones no la cumplen plenamente, lo que pone en riesgo no solo la salud de los empleados, sino también la productividad y motivación laboral. Se concluyó que es esencial que las organizaciones implementen medidas efectivas para crear entornos laborales seguros y saludables, cumpliendo con las normas establecidas para proteger a los trabajadores y optimizar su desempeño.

En base a lo anterior, teóricamente, el punto de partida de lo que respecta a las fuentes que sustentan la investigación, debe iniciar con la normativa referente a la seguridad en el trabajo. En el Perú, la norma que regula la SST está contenida en la ley nro. 27983. Esta norma, establece que los empleadores deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para prevenir riesgos laborales y proteger a los trabajadores (Artículo 5°). Esta obligación normativa, es de suma importancia en el ámbito de la prevención. Como bien se ha señalado, la mejor manera de proteger al trabajador es mediante la prevención. En tanto, lograr que sea un imperativo legal, es un avance en materia de seguridad y salud laboral.

Aquella ley, se caracterizó por la prevención, incluyó la identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles (Artículo 7°), de manera que los empleadores debieron proporcionar Equipos de Protección Personal (EPP) sin costo para los trabajadores y garantizar su uso adecuado. Además, debieron capacitar a los empleados en SST y promover su participación en la gestión de riesgos (Artículo 8°). La política de SST debió ser revisada anualmente y comunicada a todos los niveles de la organización (Artículo 6°). El objetivo ha sido mejorar las condiciones laborales, prevenir accidentes y enfermedades, y aumentar la productividad.

En Perú, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha estado regulada por la Ley N° 29783 y su modificatoria, la Ley N° 30222, así como por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que estableció los requisitos mínimos para su aplicación en todas las empresas. Este sistema buscó garantizar entornos laborales seguros mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles, con especial énfasis en sectores de alto riesgo como construcción, minería y manufactura.

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en Perú se basó en la Ley N° 29783 y su Reglamento (D.S. N° 005-2012-TR), que establecen la obligación de los empleadores, incluidas las entidades públicas, de liderar y gestionar el SGSST para prevenir riesgos laborales (p. 12). El proceso ha seguido el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) e incluyó pasos como la conformación del Comité de SST, la elaboración de documentos obligatorios (como la política de SST y la matriz IPERC), y la implementación de registros y planes anuales (pp. 9-13).

Además, las entidades públicas debieron establecer un Servicio de SST y garantizar la participación de los servidores a través del Comité o Supervisor de SST, según el tamaño de la organización (pp. 14-15). La guía enfatizó la importancia de la mejora continua y la cultura de prevención, alineada con los estándares de la OIT, para reducir accidentes y enfermedades ocupacionales (pp. 8-9, 12). Por ello, la implementación del SGSST en Perú ha significado un proceso estructurado y obligatorio para las entidades públicas, basado en normativas legales y enfoques preventivos, con el fin de garantizar ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo la mejora continua y el bienestar de los trabajadores.

Otro aspecto importante han sido los accidentes y los riesgos laborales. Como se había señalado anteriormente, un riesgo laboral ha sido aquel suceso que ocurre de forma repentina o espontánea y tiene como móvil un acto laboral. Sin embargo, debió entenderse que esa definición es genérica, pues incluso dentro de los riesgos laborales, estos dependen de la actividad laboral, el rubro de dicha actividad, el peligro, el horario, la exposición física y mental, etc. Así pues, ha sido importante establecer, algunos parámetros clasificatorios en materia de riesgos laborales.

Ante ello, en España, el INSST (2025), ha señalado que la seguridad laboral es una disciplina técnica que busca prevenir o erradicar riesgos de accidentes en el trabajo mediante procedimientos específicos. Ante ello, de manera amplia, clasificó a los riesgos laborales como, riesgos ergonómicos, que analizaron factores físicos, cognitivos y organizativos de manera integral, considerando su interacción. Riesgos psicosociales abordaron las condiciones laborales que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. Riesgos químicos implicaron la exposición a sustancias peligrosas, requiriendo evaluación y control mediante técnicas de higiene industrial. Los riesgos biológicos surgieron del contacto con agentes infecciosos durante la actividad laboral. Por último, los riesgos físicos se refirieron a formas de energía que pudieron causar daños a la salud y seguridad de los trabajadores.

La importancia de identificar y diferenciar los riesgos que existieron en cada empresa, o actividad industrial, ha sido importante, debido a que fueron la base para la creación de las herramientas y sistemas de prevención que debió tomar en cuenta el empleador para lograr cumplir con lo exigido por la norma. En ese sentido, dependiendo de la exposición al riesgo, y de la actividad laboral, se protegió mejor su integridad.

En un contexto similar a lo anterior, ha sido radical evaluar las teorías correspondientes a la prevención. Aun cuando el tema de SST ha sido aún un poco reciente, en comparación al derecho laboral como tal, han ido surgiendo algunas teorías relacionadas a la rama de SST. En ese sentido, conforme menciona Del Valle (2023), aun cuando existieron amplias teorías, estas suelen agruparse bajo tres criterios, primero, las basadas en cumplimiento, que se centraron en seguir normativas y leyes para reducir riesgos; segundo, las basadas en cultura, que promovieron una cultura de seguridad dentro de las organizaciones, como propuso Heinrich en los años 30; y, tercero, las basadas en resiliencia organizacional, que enfatizaron la capacidad de las empresas para responder y recuperarse de eventos inesperados, como desastres o pandemias.

Esas teorías, junto con otras como la Teoría de los Factores Humanos o el Modelo del Queso Suizo, fueron herramientas clave para los profesionales de EHS, permitiendo adaptar estrategias de gestión de riesgos según el contexto y las necesidades específicas. Conocer y aplicar estas teorías ha sido esencial para prevenir accidentes y mejorar la seguridad laboral debido a que como se mencionó en el acápite precedente, clarificaron la visión del empleador al momento de implementar los sistemas de protección. Asimismo, aseguraron una proyección hacia una cultura preventiva que tanta falta ha hecho al Perú.

La cultura supuso una muestra del dinamismo social del ser humano, conforme habría señalado García, (2010), supuso un conglomerado que abarca ideas, creencias, artes, estilo de vida, actos morales, éticos, relaciones sociales, adquiridas por el hombre como se central de la sociedad y como consecuencia de su proyección personal y social (p.36). En ese sentido, la cultura implicó todo aquel conjunto de factores étnicos, demográficos, sociales e ideológicos que han ido identificando al hombre en determinada época y lugar en el tiempo.

En ese sentido, la cultura ha sido un modo de vida, o de proyección social aceptada. En tanto, la lucha de cada Estado, ha debido establecer una cultura proteccionista en cuanto a los riesgos relacionados al trabajo, pero a partir de la prevención. Por ello, la prevención de riesgos laborales se ha logrado implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siguiendo normas como la ISO correspondiente (Lozano, 2024). En suma, la cultura preventiva en cuanto a riesgos laborales, significó un gran aporte en materia de protección social de los derechos del trabajador.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación

En primer lugar, respecto del enfoque, el presente estudio adoptó un enfoque cualitativo. Dicho enfoque a fe Viramontes (2024) ha sido esencial para entender y resolver los problemas que enfrenta la humanidad, especialmente aquellos en los que intervinieron la subjetividad y las relaciones interpersonales. Es decir, que a través de del enfoque cualitativo, se realizó un análisis dedicado a la producción de conocimiento mediante la interpretación y recolección de fuentes informáticas, datos y juicios de expertos.

En lo que respecta al tipo de la investigación, está fue básica, la cual implicó una aplicación intelectual sin un fin práctico. Es decir, conforme señala Arispe et al. (2020), la investigación básica se orientó a generar nuevos conocimientos teóricos sin una aplicación práctica inmediata, pues su objetivo principal ha sido ampliar la comprensión de fenómenos fundamentales. Por ende, ha sido idóneo para el presente estudio conforme al fin que persigue.

A fe de Vizcaíno et al. (2023) los diseños de investigación cualitativa sobresalieron por explorar a profundidad la complejidad de los fenómenos sociales o humanos. Buscaron entender los significados, visiones y vivencias de los participantes desde su propio entorno y relato. Por ello, el diseño de la investigación ha sido, descriptivo, debido a la correlación e idoneidad con el fin analítico, asimismo fue no experimental, puesto que las categorías de estudio no han sido manipuladas para su estudio.

2.2. Participantes de la investigación

En cuanto al muestreo, se debe tener en primer lugar, la muestra de la investigación. Conforme Arispe et al. (2020), la muestra ha sido una representación fiable de la población, que supuso un número amplio y generalmente indefinido. De manera que a través de la muestra se obtuvo una representación confiable que aseguró la relevancia y fiabilidad de los resultados. En ese sentido, se pudo entender que debió existir un procedimiento que haya podido dar como resultado a la muestra en cuestión, es decir, un procedimiento de muestreo. Una muestra pudo obtenerse mediante métodos probabilísticos o no probabilísticos. En el muestreo probabilístico, todos los individuos tuvieron una probabilidad conocida de ser

seleccionados mediante un proceso aleatorio. En cambio, el muestreo no probabilístico se basó en criterios definidos por el investigador, lo que pudo afectar la validez, confiabilidad y representatividad de los resultados (Otzen y Materola, 2017). Por lo anterior, la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, a criterio del investigador, tomando en cuenta la facilidad que le supuso el acceso a los participantes. Así, la muestra estuvo compuesta por 7 inspectores de SUNAFIL de la provincia de Trujillo.

2.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue el lugar, contexto o entorno en el que se desarrolló la investigación científica. Representó el espacio físico, institucional o social donde ocurrieron los fenómenos analizados. Permitió delimitar las condiciones en las que se recogieron los datos y se observaron los comportamientos, prácticas o hechos relevantes para el estudio. Fue esencial para comprender las particularidades del problema investigado (Arispe et al., 2020) Para el estudio, se tomó como escenario el espacio de SUNAFIL, donde han ejercido labores los entrevistados especialistas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Los instrumentos han sido herramientas que luego de aplicarlas a la muestra, se obtuvo el criterio que encamina a conseguir los resultados. Conforme mencionó Vizcaíno et al. (2023) las entrevistas en profundidad han sido una técnica, basada en diálogos abiertos y detallados con participantes seleccionados. Su objetivo ha sido permitir que expresen libremente sus experiencias, percepciones y puntos de vista, conforme necesitó la investigación. En cuanto al instrumento, será recolectado mediante la guía de entrevista, que supuso un cuestionario elaborado con preguntas dirigidas a resolver los objetivos.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Jiménez (2021), señaló que, las técnicas de procesamiento de datos son herramientas utilizadas para organizar, analizar e interpretar la información recogida durante una investigación. En el enfoque cualitativo, una de las técnicas más relevantes ha sido la triangulación, que consistió en combinar diferentes métodos, fuentes o perspectivas para abordar un mismo fenómeno. Con esta estrategia, se pudo contrastar y validar los datos obtenidos, con el fin de lograr una alta credibilidad, profundidad y coherencia de los resultados.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Arispe et al. (2020), mencionaron que, en una investigación cualitativa, los aspectos éticos fueron fundamentales para garantizar la confiabilidad del estudio y el respeto a los derechos de todos los involucrados. por ello, fue necesario que la recolección de información se realice de forma ética, asegurando el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes. Además, el uso de herramientas como Turnitin fue clave para evitar el plagio y proteger los derechos de autor. El investigador debió actuar con integridad académica, citando adecuadamente las fuentes y evitando cualquier apropiación indebida de ideas. También debió mantener la transparencia en el análisis y presentación de resultados, asegurando que la interpretación de los datos fuera objetiva, veraz y responsable.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Respuestas a la pregunta 01

¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	Fiscalización de empresas, asesorías técnicas, campañas de sensibilización, orientaciones, aplicativos electrónicos (ELSA, consultas laborales), Normativa de Inspección del Trabajo, redes sociales y promoción de buenas prácticas.
Entrevistado 02	Visitas de inspección, comparecencias presenciales o virtuales. Toda inspección trae consigo una orientación y asistencia técnica del procedimiento de investigación.
Entrevistado 03	Eventos dirigidos a empresas de la región, y capacitaciones generales dirigidas a público en general.
Entrevistado 04	Mediante la planificación realizada por el área de prevención y asesoría.
Entrevistado 05	Conforme a la ley 28806, se realiza a través de orientaciones, asistencias técnicas y fiscalizaciones
Entrevistado 06	Asistencias técnicas en SST; Orientación en SST y Capacitaciones al público en general mediante plataforma de SUNAFIL
Entrevistado 07	Orientaciones virtuales y presenciales y Asistencias técnicas virtuales y presenciales.

De las respuestas emitidas por los especialistas, se ha podido colegir que los mecanismos utilizados por SUNAFIL - Trujillo en 2024 son, en suma: fiscalización de empresas, asesorías técnicas, orientaciones presenciales y virtuales, campañas de sensibilización, capacitaciones, uso de aplicativos electrónicos (ELSA, consultas laborales), promoción en redes sociales, visitas de inspección con asistencia técnica, y eventos dirigidos a empresas, conforme a la Ley 28806.

Tabla 2: Respuestas a la pregunta 02

¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	La información que se les brinda tanto a los trabajadores como empleadores, es clara y de fácil entendimiento. Es normal recibir consultas porque asociamos la información brindada adaptable a su centro de trabajo o se ejemplifica su aplicación. Respecto del resultado de la evaluación, no manejo información estadística
Entrevistado 02	Normalmente los empleados cuentan con personal en planilla o personal tercero que brinda los conocimientos en SST en caso de accidentes de trabajo
Entrevistado 03	El material es de fácil entendimiento, pero la capacidad de difusión es aún limitada
Entrevistado 04	Respecto al área en la que me desempeño, no ha existido balance respecto de ello
Entrevistado 05	Sí, además se realizan preguntas al finalizar la exposición
Entrevistado 06	Resultado: Adecuación de su sistema de gestión de acuerdo a las recomendaciones realizadas, cumpliendo con la normativa vigente. Por ello, sí ha sido clara.
Entrevistado 07	Esa parte no tengo datos exactos ya que es evaluado por otra área

De las respuestas brindadas, se ha podido establecer que los resultados de la evaluación son, en suma: la información brindada fue clara y de fácil entendimiento, adaptada a los centros de trabajo con ejemplos prácticos. Los empleadores y trabajadores aplicaron las recomendaciones, adecuando sus sistemas de gestión según la normativa. Sin embargo, la capacidad de difusión fue limitada y no se cuenta con datos estadísticos exactos, ya que la evaluación corresponde a otra área. En algunas intervenciones, se confirmó comprensión mediante preguntas posteriores.

Tabla 3: Respuestas a la pregunta 03

¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	La jefatura de área nos brinda las órdenes (documentos) de orientación o asistencia técnica que correspondan, con la finalidad de hacer llegar y explicar la normativa aplicable en materia de SST y de normas sociolaborales, principalmente. La frecuencia es distribuida a lo largo de todo el año y se encuentra en función a las metas institucionales, pero esta información la maneja la jefatura de área
Entrevistado 02	Existen metas mensuales, trimestrales y anuales, dicha estadística la tiene el personal administrativo de intendencia
Entrevistado 03	Se hacen de manera permanente, con una periodicidad de 2 a 3 veces por semana aproximadamente
Entrevistado 04	Entiendo que existe una programación anual y metas que se ejecutan respecto a capacitaciones. Como inspector se nos invita a participar durante el mes como ponentes
Entrevistado 05	Cada inspector realiza por lo menos una vez al mes orientaciones en seguridad y salud en el trabajo
Entrevistado 06	En la institución existe un plan operativo para el cumplimiento de metas respecto de las capacitaciones, se debería direccionar la pregunta al subintendente o responsable de la base de datos y estadística
Entrevistado 07	Orientaciones y asistencias técnicas mensuales, aproximadamente 12 orientaciones y 15 asistencias técnicas

De las respuestas se concluyó que las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo se realizaron con frecuencia mensual. Las actividades incluyeron orientaciones, asistencias técnicas y charlas sobre normativa en SST y aspectos sociolaborales. La periodicidad varió entre 1 y 3 veces por semana, ajustándose a metas institucionales programadas. Los inspectores participaron como ponentes al menos una vez al mes

Tabla 4: Respuestas a la pregunta 04

¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	La institución nos brinda la movilidad, materiales y otras condiciones de trabajo para que podamos ejecutar adecuadamente la orientación o asistencia técnica, la cual se realiza de manera presencial o virtual. Cada área trabaja lo mejor posible realizando previamente las coordinaciones pertinentes con la finalidad de que el evento se desarrolle de manera uniforme y sin contratiempos. Personalmente no he tenido contratiempos
Entrevistado 02	Existe una partida presupuestal para las capacitaciones, eso lo maneja la sede central de SUNAFIL
Entrevistado 03	Para la labor inspectora se cuenta con EPPs, vehículos institucionales, etc.
Entrevistado 04	Respecto de ello, el área de prevención sería la más adecuada para efectuar la respuesta
Entrevistado 05	Desde mi punto de vista de inspector, se realizan inspecciones de prevención, con los recursos dispuestos.
Entrevistado 06	Recurso humano (inspectores), tiempo, uso de equipos tecnológicos, previa planificación
Entrevistado 07	Es un tema de las empresas, no sabría decir la cantidad de recursos que estas deberían tener

Nota. Elaboración propia

De las respuestas se determinó que SUNAFIL - Trujillo contó con recursos como vehículos institucionales, EPPs, equipos tecnológicos (computadoras, proyectores), material de difusión (flyers) y presupuesto asignado por sede central. Las medidas se implementaron sin contratiempos significativos, previa planificación y coordinación. Las empresas fiscalizadas debieron gestionar sus propios recursos para cumplir las correcciones.

Tabla 5: Respuestas a la pregunta 05

¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	El nivel de conocimiento es variado, pero personalmente he notado que los trabajadores de campo son aquellos que poseen menor nivel de conocimiento en referencia a sus derechos y obligaciones en materia de SST. Sin embargo, es también pertinente mencionar que, a lo largo de mi experiencia en esta institución, cada vez el trabajador cuenta con mayor conocimiento sobre este tema. Ante ello, personalmente siempre trato de difundir los canales en una orientación o asistencia técnica presencial y, además, en las orientaciones virtuales que se realizan también se difunden los canales virtuales para poder continuar llegando a todos los trabajadores en esta ardua labor
Entrevistado 02	Considero un nivel medio, ya que SUNAFIL realiza las capacitaciones virtuales y presenciales
Entrevistado 03	El nivel ha mejorado, sin embargo, no tiene un nivel suficiente
Entrevistado 04	Aún no ha sido evaluado el nivel de conocimiento en un contexto en específico, pero a nivel nacional hay más información disponible
Entrevistado 05	Medio a bajo
Entrevistado 06	La ley de SST es del 2011, ya tiene casi 14 años, las empresas inspeccionadas conocen
Entrevistado 07	La mayor parte de los trabajadores no conocen la importancia de la implementación de un sistema de gestión de SST y sus herramientas

De las respuestas se evidenció que el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos en SST (Ley N° 29783) varió según la empresa fiscalizada. Se observó que en aquellas con capacitaciones regulares hubo mayor conciencia, mientras que en otras persistieron falencias, requiriendo mayor difusión por parte de los empleadores. La SUNAFIL realizó orientaciones, pero el cumplimiento efectivo dependió de la gestión interna de cada organización. No se reportaron obstáculos graves en la divulgación de estos derechos.

Tabla 6: Respuestas a la pregunta 06

¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	El conocimiento en materia de SST entre los trabajadores aún es limitado y desigual. SUNAFIL cumple funciones de fiscalización, promoción y supervisión del cumplimiento normativo en todos los sectores. En La Libertad, se observa mayor conocimiento en trabajadores de alto riesgo debido a la exigencia empresarial y a intervenciones institucionales. La informalidad sigue siendo un reto, y su reducción requiere la articulación de diversos actores del sistema
Entrevistado 02	La actividad de alto riesgo involucra realizar capacitaciones diarias de 5 minutos, así como capacitaciones específicas de los procedimientos de tareas o trabajos
Entrevistado 03	Sí, principalmente porque el nivel formativo y de capacitación en materia de SST es mayor
Entrevistado 04	Si, ello en base a la formalidad, y el nivel de exigencia de los reglamentos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Entrevistado 05	Sí, por supuesto. Los sectores más informados son los de alto riesgo, mientras los otros sectores están menos informados
Entrevistado 06	Cada sector tiene su norma de SST, así que la implementan de acuerdo a sus necesidades, sin embargo, difieren los estándares en minería, son más altos
Entrevistado 07	Claro que existen diferencias ya que cada sector tiene normas específicas para su cumplimiento, por ejemplo: construcción (D.S. N°011-2019-TR), minería (D.S.N°024-2016-EM), industria (D.S.N°42-F), entre otros

Sí, existieron diferencias significativas. Los trabajadores de sectores de alto riesgo (minería, construcción) mostraron mayor conocimiento en SST debido a exigencias normativas estrictas, capacitaciones frecuentes (como charlas diarias de 5 minutos) y personal especializado. En otros sectores, el conocimiento fue menor, especialmente en entornos informales o con menor fiscalización. La disparidad se atribuyó al cumplimiento diferenciado de reglamentos sectoriales (ej. D.S. N°024-2016-EM para minería) y a la priorización de recursos en actividades de mayor riesgo.

Tabla 7: Respuestas a la pregunta 07

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	Esta información no la maneja
Entrevistado 02	Un correcto análisis de la identificación de peligros u evaluación de riesgos (IPER), no identificar la actividad específica donde sucede el accidente de trabajo, lo cual trae consigo la indefensión de los trabajadores ya que no conocen con claridad a que peligros y riesgos se enfrentan
Entrevistado 03	Desconocimiento técnico, falta de interés y de compromiso por parte de la alta gerencia. Rotación y cultura.
Entrevistado 04	No puedo brindar una opinión sustentada en informe de análisis
Entrevistado 05	Falta de conocimiento
Entrevistado 06	Plazos para cumplir y presupuesto inadecuado, debido que no consideran el SGSST en los planes anuales de gestión
Entrevistado 07	El Régimen Micro es el que más necesita capacitación sobre SST para cumplir de forma oportuna

Nota. Elaboración propia

De las respuestas se concluyó que las principales barreras fueron la deficiente gestión en la IPER, el desconocimiento técnico y la falta de compromiso gerencial, la rotación laboral y resistencia cultural al uso de EPP, los plazos y presupuestos inadecuados, y la necesidad de capacitación en el Régimen Micro.

Tabla 8: Respuestas a la pregunta 08

¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 01	Esta información no la maneja
Entrevistado 02	Influye en el tipo de profesional de SST que se encuentra obligado a contratar cuando la empresa cuente con un número amplio de trabajadores, deben contar con medico ocupacional, asistente social
Entrevistado 03	De manera sustancial, porque el principal encargado del sistema de gestión de SST es el empleador y las empresas con mayores recursos pueden destinar mayores fondos en esto
Entrevistado 04	Es una influencia directa ya que el sector, tamaño, va acorde con las medidas a ejecutar
Entrevistado 05	Mientras más recursos financieros tiene la empresa, intenta cumplir con la ley de SST
Entrevistado 06	El Régimen Micro es el que más necesita capacitación sobre SST para cumplir de forma oportuna
Entrevistado 07	Como se indica en el numeral 6, cada sector económico tiene normas específicas para cumplimiento, y; según eso, deben tener mayores recursos financieros para la implementación de sus sistemas de gestión específicos

De las respuestas se concluyó que la estructura organizacional influyó directamente en el cumplimiento de las normativas de SST. Las empresas con mayor tamaño, recursos financieros y sectores regulados (como minería) mostraron mayor adherencia, mientras que el Régimen Micro presentó mayores carencias. La obligatoriedad de contratar profesionales de SST y la capacidad de destinar fondos determinaron el nivel de cumplimiento.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados evidencian que la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Trujillo durante 2024 presenta avances significativos, pero también limitaciones. SUNAFIL implementó mecanismos diversos como fiscalizaciones, asesorías técnicas, capacitaciones y uso de plataformas digitales para difundir normativas. Sin embargo, persisten desafíos como la resistencia cultural al uso de EPPs, rotación laboral y falta de compromiso gerencial, especialmente en sectores informales o de menor escala. Los datos mostraron que, aunque las empresas formalizadas y de alto riesgo (minería, construcción) cumplieron mejor, la informalidad y la disparidad en recursos financieros dificultan la uniformidad en la aplicación de la ley. Este panorama se alineó con lo expuesto por Cangahuala y Salas (2022), quienes destacan que la implementación obligatoria del SG-SST redujo accidentes en sectores como la minería, pero contrasta con Romero et al. (2022), cuyos hallazgos señalan deficiencias en la supervisión estatal. Asimismo, la resistencia cultural observada coincidió con lo planteado por Baca (2021) sobre la necesidad de internalizar la cultura preventiva, mientras que la limitada difusión en empresas pequeñas reflejó las brechas señaladas por Rodas (2024) respecto a la fiscalización insuficiente. La discusión reveló que, aunque la norma es robusta, su efectividad dependió de factores externos como la capacidad fiscalizadora y la voluntad empresarial. En conclusión, el objetivo general se cumplió parcialmente. La ley demostró ser un marco normativo adecuado, pero su efectividad se ha visto mermada por obstáculos estructurales y operativos. La prevención de accidentes requirió no solo de herramientas legales, sino de una articulación más sólida entre SUNAFIL, empleadores y trabajadores, junto con estrategias adaptadas a realidades sectoriales específicas. La norma ha existido, pero su impacto pleno aún se ha visto en proceso de consolidación.

Asimismo, respecto del primer objetivo específico, los resultados mostraron que SUNAFIL Trujillo empleó múltiples estrategias para implementar y difundir medidas de seguridad en 2024, incluyendo fiscalizaciones, asesorías técnicas, capacitaciones, campañas de sensibilización y herramientas digitales como ELSA. Las empresas formalizadas y de alto riesgo, como minería y construcción, recibieron mayor atención, mientras que las microempresas y sectores informales presentaron menor cobertura. Aunque los mecanismos fueron variados, algunos entrevistados señalaron limitaciones en la capacidad

de difusión y la necesidad de mayor alcance en zonas rurales o sectores menos regulados. Estos hallazgos reforzaron lo expuesto por Santana et al. (2023), quienes destacaron que la implementación de sistemas de gestión de SST mediante herramientas tecnológicas mejora la prevención, pero contrastan con la realidad descrita por Aguilar y Bravo (2024), donde se evidenciaron falencias en la ejecución operativa de SUNAFIL debido a recursos limitados. Además, la disparidad en la difusión entre sectores coincidió con lo planteado por Rodas (2024), quien señaló que la fiscalización suele concentrarse en empresas grandes, dejando rezagadas a las más pequeñas. La discusión reveló que, aunque existen mecanismos efectivos, su aplicación no es homogénea y depende de factores como el presupuesto y la priorización institucional. En síntesis, el objetivo se cumplió de manera parcial. SUNAFIL logró desplegar un conjunto diverso de acciones, pero su impacto fue desigual debido a brechas en cobertura y recursos. Para optimizar la implementación, sería clave fortalecer la planificación estratégica, ampliar el alcance a sectores vulnerables y mejorar la articulación con actores locales. La norma está en marcha, pero su difusión ha requerido ajustes para garantizar equidad en su aplicación

De igual manera, para el segundo objetivo específico, los resultados revelaron que el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores en Trujillo durante 2024 presentó un panorama heterogéneo. Mientras que en sectores formales y de alto riesgo como minería y construcción se observó una mayor adherencia a las normativas, en otros rubros como agroindustria y pequeñas empresas persistieron dificultades. Los entrevistados señalaron que factores como la rotación laboral, la resistencia cultural al uso de EPPs y el desconocimiento técnico afectaron negativamente la implementación efectiva de las medidas preventivas. Estos hallazgos encontraron sustento en la investigación de Campos y Ramos (2023), quienes demostraron que las empresas con sistemas de gestión de SST bien implementados lograban mayor cumplimiento por parte de sus trabajadores. Sin embargo, contrastaron con lo expuesto por Muy (2022), quien identificó vacíos normativos que dificultaban la aplicación uniforme de las medidas. La situación descrita por los entrevistados respecto a la resistencia cultural coincidió con los planteamientos de Baca (2021) sobre los desafíos para internalizar una cultura preventiva en el ámbito laboral peruano. A modo de conclusión, el análisis permitió verificar que el objetivo se cumplió de manera relativa. Si bien se identificaron avances significativos en el sector formal, el cumplimiento general estuvo condicionado por factores organizacionales y

culturales que limitaron su efectividad. Los resultados sugirieron la necesidad de fortalecer no solo la fiscalización, sino también los procesos de capacitación continua y concientización para lograr una adopción más uniforme de las medidas de seguridad.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, la evaluación de las causas de accidentes laborales en Trujillo durante 2024 identificó factores recurrentes que explican estos incidentes. Los entrevistados destacaron como principales causas la deficiente gestión en la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), la falta de compromiso gerencial y la resistencia cultural al uso de equipos de protección. Sectores como construcción y agroindustria reportaron mayores índices de accidentalidad, atribuidos a la alta rotación de personal y la precariedad en la implementación de medidas preventivas. Los datos mostraron además que las microempresas enfrentaron mayores dificultades por limitaciones presupuestarias y desconocimiento normativo. Estos hallazgos coincidieron con lo expuesto por Paredes et al. (2024), quienes identificaron que la falta de análisis técnico de riesgos era determinante en accidentes laborales. Sin embargo, contrastaron parcialmente con Vidal y Varillas (2023), cuyos estudios señalaban que las empresas con sistemas de gestión implementados reducían significativamente estos incidentes. La resistencia al uso de EPPs mencionada por los entrevistados encontró eco en la investigación de Yanarico (2023) sobre barreras culturales en seguridad laboral, pero difirió de las conclusiones de Cangahuala y Salas (2022) respecto a la minería, donde se evidenció mayor disciplina preventiva. El análisis permitió concluir que el objetivo se cumplió satisfactoriamente al identificar patrones claros en las causas de accidentalidad. Los resultados demostraron que, más allá del marco normativo existente, persisten brechas operativas y culturales que requieren intervenciones focalizadas. La evidencia sugirió la necesidad de fortalecer no solo la fiscalización, sino también la capacitación gerencial y la adaptación de estrategias preventivas a realidades sectoriales específicas para reducir estos incidentes de manera sostenible.

V. CONCLUSIONES

Primera: en cuanto al objetivo general, se evidenció que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo fue un marco normativo adecuado, pero su efectividad estuvo condicionada por factores externos como la capacidad fiscalizadora, el compromiso empresarial y las brechas estructurales en sectores informales, lo que limitó su impacto real en la prevención de accidentes laborales.

Segunda: en relación con el primer objetivo específico, se comprobó que SUNAFIL Trujillo implementó diversas estrategias de difusión y supervisión durante el 2024, como fiscalizaciones, asesorías técnicas y herramientas digitales, pero su alcance fue desigual, con mayor cobertura en sectores formales y escasa presencia en microempresas y zonas rurales.

Tercera: respecto al segundo objetivo específico, se determinó que el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo fue variable según el sector; mientras que en industrias formalizadas se registró mayor adherencia, en rubros como agroindustria y pequeñas empresas persistieron problemas asociados a rotación laboral, desconocimiento técnico y resistencia cultural al uso de EPPs.

Cuarta: en relación con el tercer objetivo específico, se identificó que las principales causas de accidentes laborales fueron la deficiente gestión de riesgos, la falta de compromiso gerencial y la resistencia al uso de medidas preventivas, especialmente en sectores con alta rotación de personal y menor capacidad operativa, como la construcción y las microempresas

VI. RECOMENDACIONES

Primera: recomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fortalecer la articulación institucional con SUNAFIL, empleadores y sindicatos para superar las limitaciones operativas y estructurales que afectaron la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Segunda: recomendar a SUNAFIL Trujillo ampliar su cobertura mediante una planificación estratégica que priorice la fiscalización y asistencia técnica en microempresas, sectores informales y zonas rurales con el objetivo de garantizar una aplicación equitativa de las normativas.

Tercera: recomendar a los empleadores implementar programas continuos de capacitación y sensibilización dirigidos a los trabajadores con énfasis en la cultura preventiva y el uso obligatorio de equipos de protección personal para mejorar el cumplimiento de las medidas de seguridad.

Cuarta: recomendar a los gobiernos locales desarrollar intervenciones sectoriales enfocadas en la identificación de riesgos, capacitación gerencial y supervisión técnica en empresas de alta rotación laboral y bajos recursos, con el fin de reducir la incidencia de accidentes laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M., & Bravo, H. (2024). *Vulneración al debido procedimiento por falta de motivación en las resoluciones de la Intendencia Regional de La Libertad - SUNAFIL, periodo 2021 - 2022*. UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/bf267af0-928c-4ca0-a4c3-83045da6ed8f>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Orellano, C. (2020). *Scientific research, an approach to postgraduate studies*. Universidad internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Astorima, K. (2024). *Informe Jurídico sobre la Resolución N° 1020-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d25d84b8-2960-41bf-a970-2caa81902665/content>
- Baca, Y. (2021). *Municipalidad Provincial de Trujillo y el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/5c8149be-db64-4917-8b79-d62e9f421fbc>
- Benavidez, F., & Ramada, J. (2025). Occupational health and safety in the future reform of the Occupational Risk Prevention Law. *APRL*, 28(1). <https://www.archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/478>
- Blas, L., Llallihuaman, B., & Bojorquez, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). *Llalliq*, 3(1). <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046>
- Campos, O., & Ramos, L. (2023). *Implementación del SG-SSO para evitar accidentes e incidentes de la contratista Reypol SAC-minera Summa Gold Corporation 2023*. UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/8ef58887-0c6c-47af-99f2-9b06bc6c52a2>
- Cangahuala, J., & Salas, V. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras. *Llamakasun*, 3(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510597>
- Carranza, G., & Guevara, S. (2024). *Importancia del principio de prevención en las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral*. UNITRU.

- <https://dspace.unitru.edu.pe/items/4d1ab840-ff5f-4969-8816-f78486abe324>
- Cas. Lab. 12060-2015, *La Libertad*. (2017). <https://lpderecho.pe/el-asalto-con-lesion-durante-el-trabajo-es-accidente-laboral/>
- Cas. Lab. 19747-2018, *Del Santa*. (2020). <https://lpderecho.pe/criterios-calculer-lucro-cesante-accidente-trabajo-cas-lab-19747-2018-santa/>
- Casación laboral N° 26849-2018. (2018). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Casacion-Laboral-26849-2018-Moquegua-LPDerecho.pdf>
- Castejón, E., & Benavidez, F. (2021). From safety and industrial hygiene to occupational safety and health: 50 years of occupational risk prevention in Spain. *Prevención de riesgos laborales*, 24(2). <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.02.02>
- Cosmos. (2024). *tvcosmos.com*. <https://tvcosmos.pe/la-libertad-se-reportaron-200-accidentes-labores-en-2023/>
- Cristancho, A. (2022). The Concept of Work: Historical Perspective. *Ssecuencia*(112), 23. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Del Valle, R. (2023). *Linkedin*. <https://es.linkedin.com/pulse/las-teor%C3%ADas-de-seguridad-que-han-surgido-en-los-100-y-ramon>
- Diaz, L. (2021). LABOR INSPECTION AND WORK REMOTE IN PERU. *Revue Européenne du Droit Social*, 2(51), 21-39. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=934402>
- Diaz, R. (2024). *Análisis comparativo entre los sistemas de seguridad y salud laboral de Colombia y España*. Universidad Politécnica de Catalunya. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/404623/Mem%c3%b2ria_Diaz_RogersAlberto.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Exp. N.º 02208-2017-PA/TC. (2020). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf>
- García, V. (2010). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*.
- Gobierno español. (2023). *insst.es*. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana>
- Hidalgo, J. (2024). *Informe jurídico de la Resolución No. 496-2023- SUNAFIL/TFL- Primera Sala*. PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/530c7245-eed9-43dc-bde3-9004550f9990>
- INSST. (2025). *innst.es*. <https://www.insst.es/materias/riesgos>
- Jimenez, V. (2021). Qualitative and quantitative methodological triangulation. *Revista sobre*

- estudios e investigaciones del saber académico*, 14(4).
<https://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/download/276/231/492>
- La República. (2024). *larepublica.com*.
<https://larepublica.pe/sociedad/2024/09/16/trabajador-del-segat-fallece-en-trujillo-tras-caer-en-un-pozo-mientras-laboraba-884160>
- Lozano, C. (2024). Culture of prevention and control of workplace risks in. *REINCASOL*, 3(6), 3089-3116. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3089-3116](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3089-3116)
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2012). *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*.
- MTPE. (2024). *Boletín estadístico mensual*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7632348/6471371-sat-diciembre-2024.pdf>
- Muy, E. (2022). The legal vacuum of the labour risks of telework in Ecuador. *Revista derecho*(35). <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- OISS. (2018). *METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*.
<https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2-Metodologia.pdf>
- OIT. (2022). Importance of the development and implementation of the occupational health and safety management system. *REVISTA FORMACIÓN ESTRATEGICA*, 3(2).
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Ilo.org*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
- OSALAN. (2005). *Manual para la prevención de accidentes laborales*.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf
- Otzen, T., & Materola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- PRYSMEX. (2025). *Prysmex*. <https://www.prysmex.com/blog/breve-historia-de-la-seguridad-industrial-desde-la-edad-media-hasta-hoy>
- Rodas, G. (2024). *Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú*. UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13555>

- Romero, S., Palumbo, G., Franco, J., & Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *RVG*, 27(99). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890722>
- Saari, J. (2001). Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I.pdf/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac?t=1526457520818>
- Santana, M., Mondragón, S., Restrepo, C., & Flórez, M. (2023). Implementation of the Occupational Health and Safety Management System OH&S-MS. *Revista Republicana*(34). <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2023.v34.a145>
- SERVIR. (2023). *ELABC de la implementación del*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5425731/4848509-guia-abc-implementacion-sgsst.pdf>
- SUNAFIL. (2024). *gob.pe*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/634564-region-la-libertad-registro-33-accidentes-de-trabajo-y-8-accidentes-mortales-en-lo-que-va-del-ano>
- Tropiano, Y., & Noguera, A. (2024). La inteligencia artificial en la prevención de la seguridad y salud laboral en América. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), 49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9416338>
- TvPerú. (2024). *tvperu.pe*. - <https://www.tvperu.gob.pe/noticias/nacionales/trujillo-agente-de-seguridad-pierde-el-brazo-durante-jornada-laboral>
- UNAHUR. (2022). *Prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades*. UNAHUR. <https://www.acumar.gob.ar/wp-content/uploads/2016/12/Modulo-4-C-1.pdf>
- Vásquez, H. (2024). *Consitec*. <https://www.consitecperu.com/articulos/principales-accidentes-laborales-en-el-peru#:~:text=S%C3%B3lo%20en%20el%20primer%20semestre,por%20mayor%20entre%20otras%20industrias>
- Vidal, P., & Varillas, P. (2023). *Implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la empresa AGM E.I.R.L, Trujillo, 2023*. UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/items/f485a5e3-cdc5-4f89-9371-b59ded3ba01d>
- Viramontes, E. (2024). Análisis cualitativo en la investigación. *Investigación educativa*, 15. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2074

- Vizcaíno , P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina*, 7(4), 9723 - 9762. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yanarico, A. (2023). *La ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo y su incidencia en la efectividad y eficacia del área de Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Sunafil- La Libertad*. UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33289/Yanarico%20Silva%20c%20Andrea%20Brigitte%20del%20Coral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA: (Respuestas)

Ing. JULIO EDUARDO MORI BERRÚ.

INFORMACIÓN DE CARÁCTER CONFIDENCIAL

Respuesta a 01:

SUNAFIL difunde la normativa y la aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de diversos mecanismos, tales como: fiscalización de empresas, las asesorías técnicas, campañas de sensibilización, orientaciones, aplicativos electrónicos (ejemplo: aplicativo ELSA y aplicativo de consultas laborales en materia de SST y otros temas), Normativa de Inspección del Trabajo - NIT Sunafil, diversas plataformas de redes sociales y la promoción de buenas prácticas.

Respuesta a 02:

La información que se les brinda tanto a trabajadores como empleadores, es clara y de fácil entendimiento. Es normal recibir consultas porque asociamos la información brindada adaptable a su centro de trabajo o se ejemplifica su aplicación. Respecto del resultado de la evaluación, no manejo información estadística.

Respuesta a 03:

La jefatura de área nos brinda las órdenes (documentos) de orientación o asistencia técnica que correspondan, con la finalidad de hacer llegar y explicar la normativa aplicable en materia de SST y de normas sociolaborales, principalmente. La frecuencia distribuida a lo largo de todo el año y se encuentra en función a las metas institucionales, pero esta información la maneja la jefatura de área.

Respuesta a 04:

La institución nos brinda la movilidad, materiales y otras condiciones de trabajo para que podamos ejecutar adecuadamente la orientación o asistencia técnica, la cual se realiza de manera presencial o virtual. Cada área trabaja lo mejor posible realizando previamente las coordinaciones pertinentes con la finalidad de que el evento se desarrolle de manera uniforme y sin contratiempos. Personalmente no he tenido contratiempos.

Respuesta a 05:

El nivel de conocimiento es variado, pero personalmente he notado que los trabajadores de campo son aquellos que poseen el menor nivel de conocimiento en referencia a sus derechos y obligaciones en materia de SST. Sin embargo, es también pertinente mencionar que, a lo largo de mi experiencia en esta institución, cada vez el trabajador cuenta con mayor conocimiento sobre este tema. Ante ello, personalmente siempre trato de difundir los canales en una orientación o asistencia técnica presencial y, además, en las orientaciones virtuales se realizan también se difunden los canales virtuales para poder continuar llegando a todos los trabajadores en esta ardua labor.

Respuesta a 06:

Actualmente el nivel de conocimiento en materia de SST entre los trabajadores sigue siendo difundido, nuestra labor es no solo la fiscalización, sino también tiene la promoción y supervisión del cumplimiento del ordenamiento jurídico y de SST, en los diferentes sectores económicos existentes, todos. En mi experiencia institucional en la Región La Libertad, he notado que el conocimiento (en materia de SST) del trabajador de actividades de alto riesgo, normalmente es mayor al de trabajadores de otros sectores industriales, debido a que la mayoría de las empresas formales que realizan estas actividades cada vez capacitan y exigen más a sus trabajadores. Debido también al trabajo de SUNAFIL porque es difícil llegar a todos y cada uno de los trabajadores y son. Es importante mencionar que las diversas instituciones buscan combatir la informalidad que traería mejoras en diferentes aspectos y que nos encontramos inmersos en un sistema donde existen diferentes elementos que juegan papel importante dentro del círculo de las partes interesadas.

Respuesta a 07:

Esta información no la manejo.

Respuesta a 08:

Esta información no la manejo.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): JIMMY WILCO VARGAS QUIROZ

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

Visitas de inspección, comparecencias Presencial o virtual
Toda inspección trae consigo una Orientación y Asistencia
Técnica del Procedimiento de investigación.

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

Normalmente los empleadores cuentan con personal en planta o personal Tercero que brinda los conocimientos en SST. en caso de accidentes de Trabajo.

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

Existen Metas mensuales, trimestrales y Anuales, dicha estadística lo tiene el personal administrativo de Jefatura.

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

Existe una Partida Presupuestaria para las capacitaciones eso lo maneja la sede central de SUNAFIL.

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

Contienen un Nivel medio, ya que SUNAFIL realiza las capacitaciones virtuales y Presenciales

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

La Actividad de Alto Riesgo involucra recibir capacitaciones de unos de 05 minutos, así como capacitaciones específicas de los procedimientos de Toros o trabajos.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

Un correcto análisis de la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo IPER, no identifican la actividad específica donde sucede el accidente de trabajo, lo cual trae consigo la indiferencia de los trabajadores ya que no conocen con claridad a que peligros y riesgos se enfrentan.

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

Influye en el tipo de Profesional en SST que se encuentra obligado a contratar cuando la empresa cuenta con un número amplio de trabajadores, deben contar con Médico Ocupacional, Asistente Social. -

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): Manuel Eduardo Becerra Nakayo

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

Eventos dirigidos a empresas de la región, y capacitaciones generales dirigidas a público en general.

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

El material es de fácil entendimiento pero la capacidad de difusión es aún limitada

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

Se hacen de manera permanente, con una periodicidad de 2 o 3 veces por semana aprox.

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

Para la labor inspectiva se cuenta con EPPs y vehículos institucionales, etc.

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

El nivel ha mejorado; sin embargo, no tiene un nivel suficiente.

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

Sí, principalmente porque el nivel formativo y de capacitación en materia de SST es mayor.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

Desconocimiento técnico, falta de interés y de compromiso por parte de la alta gerencia y educación y cultura.

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

De manera sustancial porque el principal encargado del sistema de gestión de SST es el empleador y las empresas con mayores recursos pueden destinar más fondos en esto, mientras que los micro no.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): Claudia M. Ibarra Figueroa

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

Mediante la Planificación realizada por el Área de Prevención y Asesoría.

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

Respecto al área en la que me desempeño no ha existido balance respecto de ellos.

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

Entiendo que existe una programación anual y metas que se ejecutan respecto a capacitaciones. Como inspectora se nos invita a participar de algunas durante el mes como ponentes.

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

Respecto de ello, el área de Prevención para la más adelante para ejecutar lo requerido.

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

Aún no ha sido evaluado el nivel de conocimiento en un contexto específico pero a nivel Nacional hay más información disponible.

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

Si ello en base a la formalidad, y el nivel de Exigencia de los reglamentos Sectoriales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

No, puedo brindar una opinión sustentada en Informe de Análisis, pero sí en los temas presentados.

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

Es una influencia directa ya que el sector, el tamaño, va acorde con los recursos a ejecutar.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): Luis Fernando Rodríguez Salvador

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

Conforme a la ley 28806; se realiza a través de ORIENTACIONES; ASISTENCIAS TÉCNICAS; Y FISCALIZACIONES

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

Si, ademas se realizan preguntas al finalizar la
inspección

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

Cada inspector realiza por lo menos una vez al mes orientaciones
en Seguridad y Salud en el Trabajo

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

Desde mi punto de vista de Inspector; se realizan
inspecciones de prevención, con los recursos disponibles

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

Medio - Bajo.

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

Si por supuesto. Los sectores más informados son
de alto riesgo, mientras los otros sectores están
menos informados

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

* Falta de conocimiento
* Falta de supervisión

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

o Menores recursos financieros, tiene la empresa, intenta
cumplir con la ley de SST.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): Luz Roxana Acuña Jara

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

- 1) Asistencia Técnica en SST
- 2) Orientación en SST
- 3) Capacitaciones al público general mediante plataforma de SUNAFIL

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

- Resultado: Adecuación de su sistema de gestión de acuerdo a las recomendaciones recibidas, cumpliendo con la normativa vigente.

- Si

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

En la institución existe un plan operativo para el cumplimiento de metas respecto de las capacitaciones, se debería direccionar la pregunta al subcomité responsable de la base de datos y estadística.

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

Recursos humanos, (empresarios), tiempo, uso de equipos tecnológicos, pronta planificación.

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

La Ley de SST, es del año 2011, ya tiene casi 14 años, las empresas implementadas conocen.

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

Cada sector tiene su norma de SST, así que lo implementan de acuerdo a sus necesidades, sin embargo difieren los estándares en menor o en más altos

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

Plazos para cumplir y presupuesto limitado, debido que no consideran el S6SST en los planes anuales de gestión.

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

El Regimen Micro, es que más necesita Capacitación sobre SST para cumplir de forma oportuna.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE TESIS:

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024

Dirigido a: inspectores de SUNAFIL de Trujillo

Entrevistado(a): César Flores Acuña

Objetivo general:

Identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024.

Objetivos específicos:

Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL Trujillo durante el año 2024.

Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.

Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.

Consideraciones:

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con confidencialidad y tendrá como único fin su uso académico en el marco de una investigación universitaria.

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?

Orientaciones virtuales y presenciales:
Asistencia Técnica virtual y presencial

2. ¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?

En parte no tengo datos exactos ya que es evaluado por otro área

3. ¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?

Orientaciones y asistencia técnica mensuales aproximadamente 12 orientaciones y 15 asistencias técnicas

4. ¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratiempo en su ejecución.

En un tema de las empresas no sabría decir la cantidad de recursos que estas deberían tener.

5. ¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?

La mayor parte de los trabajadores no conocen la importancia de la implementación de un Sistema de Gestión de SST y sus herramientas

6. ¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?

Claro que existen diferencias ya que cada sector tiene normas específicas para su cumplimiento por ejemplo: Construcción D.S. N° 011-2019-TR-E-050; Minería D.S. N° 024-2016-EM; Industria D.S. N° 42-F, entre otros.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?

Según algunas empleadoras el tiempo o plazo de cumplimiento

8. ¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?

Como se indica en el numeral 6, cada sector económico tiene normas específicas para cumplimiento y, seguramente, deben tener mayores recursos financieros para la implementación de sus sistemas de gestión específicos.

Anexo 2: Matriz de categorías y subcategorías

Ámbito temático	Problema de investigación	Objetivo general	Objetivo específico	Categorías	Subcategorías	Metodología
La efectividad de la ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en los accidentes laborales, Sunafil Trujillo 2024	¿Cuál es la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo 2024?	Identificar la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024	Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por la SUNAFIL de Trujillo en el año 2024.	Implementación de medidas de seguridad	Difusión de normativas.	Tipo de investigación: Básica
					Capacitación y recursos.	Enfoque: Cualitativo Diseño Metodológico: No experimental Población y muestra: 7 inspectores de la SUNAFIL. Técnicas e instrumento de recolección de datos: Entrevista – Guía de entrevista. Técnicas de procesamiento y

			Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.	Cumplimiento normativo	Conocimiento de derechos.	análisis de datos: Triangulación de datos.
					Barreras y motivaciones.	
			Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.	Accidentes y riesgos laborales	Factores organizacionales.	
					Factores externos y culturales	

Anexo 3: Carta de presentación



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Trujillo, 6 de mayo del 2025

CARTA DE PRESENTACION N° 089-2025/UCT-FDCP.

SR: EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIÁN

INTENDENTE REGIONAL DE LA LIBERTAD

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Jr. Orbegoso 624 - 628 – Trujillo

Ciudad de Trujillo. –

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresar un cordial saludo institucional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, y presentarle a la Srta. Patricia Pilar Cipra Gamarra, identificada con DNI N° 71002616, Bachiller de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, quien se encuentra desarrollando la tesis para obtener el título profesional de abogado, denominada “**La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024**”, para lo cual requiere del recojo de datos obtenidos mediante la realización de **entrevista escrita** a los inspectores de esta sede.

Al respecto, le solicito tenga a bien brindarle las facilidades que el caso amerita para hacer posible el logro de sus objetivos académicos, asimismo, solicito se haga entrega de una carta de autorización que faculte el recojo de datos, esto último a fin de que sea anexado por la bachiller a la tesis por ser requisito para la aprobación de la misma. Todo documento deberá ser enviado al correo fdcp@uct.edu.pe con copia a patriciacipra12@gmail.com, número de contacto de la interesada 941041449.

Agradeciendo la pronta atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y aprecio.



Ms. Betsy Sucety Cárdenas García

DECANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Anexo 4: Carta de autorización para recojo de datos

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO Y USO DE INFORMACIÓN

Trujillo, 26 de mayo del 2025

Quien suscribe:

SR. EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIÁN

INTENDENTE REGIONAL DE LA LIBERTAD

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de la tesis, denominada: "La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024".

Por el presente, el que suscribe, Intendente Regional de La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, **AUTORIZO** a la Srta. Patricia Pilar Cipra Gamarra, con DNI 71002616, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, al uso de información obtenida mediante entrevistas realizadas a los inspectores de esta sede, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis; debiendo acercarse a la sede para las coordinaciones pertinentes.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIÁN
INTENDENTE REGIONAL DE LA LIBERTAD
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Anexo 5: Consentimiento informado



Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, Julio Edoardo Mori Berrú doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.


FIRMA

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, Jimmy Luis Vargas Quispe doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el testista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.



FIRMA

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, Manuel Edwards Becerra Nakayo doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
X	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.


FIRMA
DNI 43500183

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honoroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, Claudia Mercedes Henry Figueroa, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.



FIRMA

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, LUIS FERNANDO RODRÍGUEZ SALVADOR doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.



FIRMA

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, LOZ ROXANA AGUIÑA JARA doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.



FIRMA

Anexo 2: Consentimiento informado

Estimado entrevistado/a:

Del presente, es honroso dirigirme a Ud., para solicitar su apoyo en la realización de la investigación, conducida por: Patricia Pilar Cipra Gamarra, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", titulada como "LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, SUNAFIL TRUJILLO 2024". Tiene por finalidad identificar la efectividad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo, 2024. De aceptar usted a acceder a una entrevista, se le pide respetuosamente responder a una guía de preguntas sobre el tema indicado. La entrevista tiene una duración de 15 minutos como mínimo y la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos; con el propósito de poder registrar apropiadamente la información, solicitamos su autorización para guardar las notas de la entrevista a desarrollar, información que será almacenada únicamente por la investigadora en su base de datos. La participación en la entrevista es voluntaria y si tuviese alguna consulta sobre la investigación, podrá hacerla en cualquier momento con el fin de aclarar las dudas.

Yo, Coronel Ricardo Flores Acuña doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en esta.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de la siguiente manera (marcar una de las siguientes opciones).

<input type="checkbox"/>	Declarada. Es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial. Es decir, que en la tesis no se hará referencia expresa de mi nombre, y el tesisista utilizará un código de identificación o un pseudónimo.



 FIRMA

Anexo 6: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Hebert John Garrido Leyva**, con DNI N° **19026285**, de profesión **Abogado**, grado académico **Magister**, con código de colegiatura **CALL 1629**, labor que ejerzo actualmente como **Asesor legal de empresas privadas**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Guía de entrevista, cuyo propósito es conocer la opinión de expertos, la aplicabilidad de dicho instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones. **Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Objetividad y actualidad			X		
Suficiencia e intencionalidad (el instrumento mide pertinentemente las variables, dimensiones o categorías)			X		
Congruencia y consistencia (solidez científica)			X		
Coherencia con las dimensiones, variables, categorías.			X		
Estrategia metodológica			X	No aporta	

Observaciones:

Trujillo, a los 16 días del mes de mayo del 2025

Firma:



Apellidos y Nombres:

DNI 19026285

Hebert John Garrido Leyva
 ABOGADO
 Reg. CALL 1629

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Oscar Humberto Moreno Rubiños**, con **DNI N° 18090213**, de profesión **Abogado**, grado académico **Magister**, con código de colegiatura **CALL 1372**, labor que ejerzo actualmente como **Director**, en la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Guía de entrevista, cuyo propósito es conocer la opinión de expertos, la aplicabilidad de dicho instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones. **Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Objetividad y actualidad			X		
Suficiencia e intencionalidad (el instrumento mide pertinentemente las variables, dimensiones o categorías)			X		
Congruencia y consistencia (solidez científica)			X		
Coherencia con las dimensiones, variables, categorías.			X		
Estrategia metodológica			X	No aporta	

Observaciones:

Trujillo, a los 16 días del mes de mayo del 2025

Firma:

Apellidos y Nombres:

DNI 18090213



OSCAR H. MORENO RUBIÑOS
CALL 1372

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Nhaomy Malú Gonzales Cortez**, con DNI N° 71033706 de profesión **Abogada** grado académico **Magister** en Gestión Pública, con código de colegiatura **CALL 4754** labor que ejerzo actualmente como **Jefa de la Oficina de DEMUNA, OMAPED y CIAM en la Municipalidad Distrital de Guadalupito**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Guía de entrevista, cuyo propósito es conocer la opinión de expertos, la aplicabilidad de dicho instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones. Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Objetividad y actualidad			X		
Suficiencia e intencionalidad (el instrumento mide pertinentemente las variables, dimensiones o categorías)			X		
Congruencia y consistencia (solidez científica)			X		
Coherencia con las dimensiones, variables, categorías.			X		
Estrategia metodológica			X	No aporta	


Observaciones:

Trujillo, a los 15 días del mes de mayo del

Firma:

Apellidos y Nombres:

DNI 71033706



Nhaomy Gonzales Cortez
ABOGADA
CAS N° 4754

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Anexo 7: Cuadro de operacionalización apriorística

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivo específico	Categorías	Subcategorías	Preguntas a participantes
La efectividad de la ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en los accidentes laborales, Sunafil Trujillo 2024	¿cuál es la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes laborales en SUNAFIL Trujillo 2024?	P1: ¿Cuál es el nivel de implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por la SUNAFIL de Trujillo en el año 2024?	Identificar la efectividad de la Ley de seguridad y salud en el trabajo para la prevención en accidentes laborales, SUNAFIL Trujillo 2024	Analizar la implementación y difusión de las medidas de seguridad y protección ejecutadas en las empresas fiscalizadas por la SUNAFIL de Trujillo en el año 2024.	Implementación de medidas de seguridad	Difusión de normativas.	¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la SUNAFIL - Trujillo para difundir la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo entre las empresas fiscalizadas en el año 2024?
							¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación que los trabajadores y empleadores han tenido luego de recibida la información sobre las medidas de prevención de accidentes laborales proporcionada por la SUNAFIL - Trujillo? ¿Ha sido clara y de fácil entendimiento?
						Capacitación y recursos.	¿Cuál es la frecuencia con que se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo durante

							el año 2024? Indique, por favor, ¿qué actividades se realizaron?
							¿Qué tipos de recursos (equipos, materiales, presupuesto) estuvieron y están disponibles para implementar las medidas de prevención en las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024? Indique, por favor, si obtener estos recursos o tomar las medidas recomendadas correctivas para la Seguridad o Salud en el trabajo afectaron o presentaron algún contratamiento en su ejecución.
		P2: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes laborales por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por		Analizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL en Trujillo, año 2024.	Cumplimiento normativo	Conocimiento de derechos.	¿Qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores de las empresas fiscalizadas por SUNAFIL - Trujillo en el año 2024 sobre sus derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, acorde a la Ley N° 29783?
							¿Existen diferencias significativas en el conocimiento de estos derechos entre sectores de

		SUNAFI en Trujillo, año 2024?					alto riesgo (construcción, agroindustria y minería) y otros sectores industriales en la ciudad de Trujillo?
						Barreras y motivaciones.	¿Cuáles son las principales barreras que enfrentaron las empresas para cumplir con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo según los informes de SUNAFIL - Trujillo durante el año 2024?
		P3: ¿Cuáles son las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024?		Evaluar las causas de los accidentes laborales reportados en Trujillo durante el año 2024.	Accidentes y riesgos laborales	Factores organizacionales.	¿De qué manera influye la estructura organizacional de la empresa (tamaño, sector, recursos financieros) de las empresas en el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el trabajo en la ciudad de Trujillo?
						Factores externos y culturales	

Reporte Turnitin

TESIS - CIPRA			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
9%	9%	8%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%	
2	revistas.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%	
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%	
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%	
6	Editorial Mar Caribe, Romel Dario Bazán Robles, José Farfán García, Omar Túpac Amaru Castillo Paredes et al. "Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales", Open Science Framework, 2023 Publicación	1%	
7	Laura Cruz, Hugo. "Diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud	1%	