



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Impacto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en  
una Institución Militar, Región de Piura, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Facundo Muñoz, Liza Olinda (orcid.org/0000-0003-2251-2245)

**ASESOR:**

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

Con amor y cariño a mis queridos padres Zoila y Gregorio que desde el cielo continúan cuidándome, protegiéndome y que, gracias al hermoso regalo del don de mi vida, a su tesón, esfuerzo, sacrificio, apoyo y guía permanente en valores y principios cuando estaban en vida, me fortalecieron para siempre continuar con la frente bien en alto mirando hacia adelante en la búsqueda de la consecución de mis metas, sueños y objetivos.

Agradecimiento:

A Dios por todas las maravillosas oportunidades de vida que siempre me regala como es el hecho de esta experiencia educativa, a mi querida super familia quienes con su cariño me alimentan espiritual y moralmente y a mis catedráticos de la UCV que gracias a su tiempo, enseñanzas y asesoría permanente han contribuido a ser realidad este sueño.

## Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	26
3.3 Escenario de Estudio.....	28
3.4 Participantes.....	28
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.6 Procedimiento.....	32
3.7 Rigor científico.....	32
3.8 Método de análisis de datos.....	33
3.9 Aspectos éticos .....	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS.....	58

## Índice de tablas

1.	Cuadro 1: Resumen de Técnicas, Instrumentos y Fuentes.....	31
2.	Cuadro 2: Datos personales de los Entrevistados y tipo de consentimiento.....	35

## Índice de gráficos y figuras

1.	Figura 1: Antiguo método de investigación .....	23
2.	Figura 2: Actual método de investigación.....	24

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el impacto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Militar en la Región Piura, cuya implementación dentro de su organización fue dispuesta en el año 2021.

Esta investigación es del tipo estudio de caso, con enfoque cualitativo y hermenéutico, su escenario de estudio es una población de personas que laboran en esta dependencia que pueden aportar información valiosa sobre el impacto de la ley.

El instrumento utilizado para la obtención de los datos fueron las entrevistas directas, o a través de herramientas como el zoom, registrándose las grabaciones como evidencia, que luego fueron transcritas y codificadas empleando el método hermenéutico y validadas mediante el método de triangulación con la bibliografía y referentes teóricos claves.

Del análisis de la información se concluyó que la norma tuvo un impacto positivo ya que exigió al empleador el cumplimiento de disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores, estimulando conocimiento, confianza y aceptación; sin embargo, el bajo compromiso de la gestión de actividades de alto riesgo, el tipo de organización jerárquica influyente, la participación inactiva de los colaboradores y el limitado presupuesto ha conllevado a una implementación lenta e incierta.

*Palabras clave:* Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, SST, accidentes laborales, riesgos y peligros, cultura de prevención laboral.

## Abstract

The present study aims to determine the impact of the Law on Safety and Health at Work on a Military Institution in the Piura Region, whose implementation within its organization was ordered in 2021.

This research is of the case study type, with a qualitative and hermeneutic approach, its study scenario is a population of people who work in this unit that can provide valuable information about the impact of the law.

The instrument used to obtain the data were direct interviews, or through tools such as zoom, recording the recordings as evidence, which were then transcribed and coded using the hermeneutic method and validated by the triangulation method with the bibliography and key theoretical references.

From the analysis of the information, it was concluded that the norm had a positive impact since it required the employer to comply with provisions that protect the rights of workers, stimulating knowledge, trust and acceptance; however, the low commitment to managing high-risk activities, the type of influential hierarchical organization, the inactive participation of collaborators and the limited budget has led to a slow and uncertain implementation.

*Keywords:* Occupational Health and Safety Law, OSH, occupational accidents, risks and hazards, culture of occupational prevention.

## I. Introducción

La implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo en una Institución Militar en el año 2021, en la Región de Piura, son las razones que me impulsaron a proponer este proyecto de investigación, ya que nace del análisis de mi entorno laboral y en cumplimiento de mis funciones como responsable del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST) donde a pesar de las adversidades en cuanto a recursos económicos para dar cumplimiento a la implementación de esta norma, se ha podido observar que debido al tipo de organización y al alto índice de peligros que envuelven el accionar del personal de militar, sumado a ello las disposiciones internas que regulan a esta Entidad, que por razones de seguridad e imagen institucional no se menciona su denominación jurídica, su implementación toma connotación debido a la presencia de estos factores que limitan la flexibilidad de su aplicación.

Los peligros existentes en las múltiples actividades que realizan como acciones u operaciones militares ejecutadas por los Oficiales, Supervisores, Técnicos y suboficiales que la integran, en cumplimiento de sus funciones y misión asignada en el marco de sus roles estratégicos en defensa de la integridad territorial en la línea de frontera de la parte norte y no oriental del país, así como en la participación activa en apoyo de la Policía Nacional del Perú (PNP) para brindar seguridad interna y participación en la defensa y desarrollo nacional y apoyo en la gestión de desastres naturales, se derivan diversas acciones plasmados en planes que conllevan a la exposición de riesgos permanentes de este personal.

En tal sentido se pretende con este estudio de investigación orientar el esfuerzo para esgrimir en la aplicación de la Ley N° 29783 que norma la Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) y el impacto que su implementación trae consigo dentro de su estructura organizacional y otros alcances plasmados en la misma norma que no guardan, a criterio personal, concordancia con las

leyes, reglamentos y directivas internas que regulan el accionar laboral de empleo del potencial humano de una organización militar del Perú.

Considerando que apostar por un enfoque preventivo de salud y seguridad en el trabajo que conlleve a definir un escenario óptimo con ambientes y empleo adecuados para nuestros colaboradores, es el punto iniciador de esta aventura de investigación, a fin de que el objetivo principal en cuanto a SST se refiere, tenga el resultado esperado por ser una política cuyo beneficio alcance a todos los trabajadores, sin excepción alguna por su naturaleza, régimen laboral o función que cumpla.

En el Perú, el esquema de una cultura de la SST aún se encuentra en proceso de aplicabilidad mediante la capacitación de los entes rectores, dado que de acuerdo con la LSST y su reglamento respectivo promulgado con DS 005-2012 RSST, demanda que las entidades privadas o públicas reporten conductas de actividades inseguras y accidentes relacionados con el trabajo; sin embargo, muchas instituciones no cumplen con el reporte solicitado, sumándose a ello la inconstitucionalidad de algunas empresas con falta de políticas preventivas en SST para con su personal, los exponen abiertamente al autorizar la ejecución de actividades que se encuentran fuera del marco regulatorio, creando un escenario laboral con ausencia de SST, o lo opuesto como es el enfoque de nuestra realidad problemática donde por cumplimiento de sus funciones el personal está expuesto permanentemente a riesgos altamente peligrosos, poniendo su vida e integridad física pendiente de un hilo. Por tanto, esta información al estar sesgada no contribuye a la verdadera solución del problema en el Perú.

Asimismo, Obeso (2020) en su tesis de investigación refiere que es preciso tener presente que esta ley es de aplicación imperativa, y su incumplimiento recae en tipificación de comisiones de faltas que pueden tener alcance administrativas o penales, por ello muchas Entidades públicas hoy en día capacitan a su personal en SST.

Lancho (2017) señala que teniendo como top la seguridad del trabajador, los objetivos del SGSST deberán estar alineados a la Política Nacional en SST, toda vez que los cambios de tecnologías que se dan dentro de este Sistema y el concepto de mejora continua, cada día van alcanzando ese pensamiento preventivo que se pretende lograr.

Sostenerse de la fijación de la idea de prevenir la ocurrencia a futuro de un riesgo laboral, es un concepto que se define según la REA, como la acción de usar los medios disponibles para mitigar escenarios de siniestralidad previsibles, es por eso que a nivel nacional esta Institución Militar del Perú en el año 2020 introduce esta política pública como guía en cuanto a prevención de accidentes, disponiéndose que en todas sus dependencias castrenses y en todos sus niveles de organización como Divisiones, Grandes Unidades y Unidades tipo Batallón se implementen los Departamentos de SST para gestionar y ser el elemento multiplicador, director, regulador y propulsor de políticas internas, disposiciones, medidas y protocolos que conlleven a minimizar los riesgos laborales del personal militar y civil que lo conforma, y por efecto rebote evitar el incremento de siniestralidad y enfermedades ocupacionales epidemiológicas derivados del incumplimiento de los procesos de seguridad en el desempeño laboral militar ya sea por descuido o negligencia en la administración del personal que lo integra.

Actualmente parte de los principales problemas que envuelven el ámbito laboral de esta Institución Militar acantonada en la Región de Piura, es el alto índice de accidentes e incidentes laborales, escenario de siniestralidad que envuelven en un marco de preocupación a los altos mandos que lideran este glorioso y siempre victorioso Instituto castrense, quienes cavilados por estos eventos buscan con el respaldo de la aplicación de las normas internas existentes, proteger la integridad física del personal que lo integra con el objeto de minimizar o eliminar los riesgos que provienen de sus propias actividades diarias, poniendo en marcha diversas medidas y protocolos para prevenir estos riesgos en su entorno laboral.

En tal sentido, esta Institución Militar ubicada en la Región de Piura, conoedores del cumplimiento obligatorio de este marco de la LSST, adecua su estructura organizacional para aplicar el SGSST; implementación que, motivados por las actividades propias que realizan por función todo su personal militar, diariamente se ven expuestos a riesgos o peligros eminentes por no existir una buena sincronización y articulación de esta norma, derivándose diversos problemas de gestión administrativa para alcanzar de manera óptima la implementación señalada en la política pública anteriormente mencionada.

Agra (2019) nos recuerda que nuestro marco Jurídico, no ignora los peligros ocultos del trabajo para la salud y la integridad y los contrarresta tomando acciones encaminadas a eliminarlos o reducir su impacto en los trabajadores. De ahí la existencia de la Ley N° 29783 del 20 de agosto de 2011 de SST, que por un lado incluye lineamientos básicos que orientan las políticas públicas en este campo y por otro, gestiona las deudas por siniestralidad que impone a los empleadores, quienes tienen la obligación de propiciar para sus empleados, un ambiente de trabajo seguro.

Es en este contexto, que esta investigación tiene como objetivo brindar una perspectiva global sobre los dilemas que emanan al implementar esta norma, la misma que se contrapone a la Situación del personal de Oficiales de las FFAA, contemplada en la Ley N° 28359, y el DL N° 1144, que establece regulaciones a la situación del personal subalterno (Técnicos y suboficiales u Oficiales de mar) de las FFAA, ambas normas regulan el accionar de sus carreras militares, escenario jurídico cuya aplicabilidad legal no facilita procedimientos de transferencia flexible hacia el cambio generándose incertidumbre, desaciertos decisionales y controversias en el desempeño de los trabajadores.

Ante lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente pregunta como problema general de investigación: ¿Cuál es el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución

Militar en la Región de Piura?, de la cual que se derivan los problemas específicos que a continuación se detallan:

- a) PE 01: ¿Cuál es el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura?
- b) PE 02: ¿Cuál es el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?
- c) PE 03: ¿Cuál es el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?

La justificación teórica de este estudio de investigación, es dilucidada por Bernal (2012), quien señala que la sustentación teórica permite generar reflexión, debate académico y epistemológico del conocimiento ya existente; así como, la confrontación de teorías y contraste de resultados a fin de respaldar el desarrollo de nuevas teorías. En ese orden de ideas esta investigación, al analizar el impacto de la LSST en una organización militar, pretende demostrar que si bien es cierto esta norma busca el cuidado y protección de los servidores y funcionarios de las entidades públicas; sin embargo, también es cierto, porque lo estamos viviendo y es parte de nuestra casuística desde la creación del D-SST en esta entidad militar, que las escasas teorías respecto a la implementación de un SGSST en instituciones militares, cuyo alcance logre articular armoniosamente los métodos o procedimientos militares atendiendo en su totalidad las operaciones y acciones militares de riesgo y alto riesgo que día a día realizan los funcionarios y servidores con profesión militar, le da un matiz inédito a esta investigación que cobra importancia ante la necesidad imperiosa de proteger la salud y seguridad laboral de este singular grupo de población.

La justificación metodológica, precisa que los resultados o efectos de este estudio podrán ser empleadas en otras investigaciones por entidades militares tanto locales como nacionales. Cabe mencionar que los argumentos metodológicos proporcionan un nuevo método o nuevas estrategias que generen conocimiento confiable y válido. Bernal (2012).

La justificación desde una arista práctica, se sustenta en la medida que las disposiciones contenidas en la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución castrense, permitan cubrir en toda su amplitud las acciones militares laborales que realizan los integrantes de esta dependencia Militar. Además, la justificación de esta investigación cobra fuerza a razón que las disposiciones para promover conciencia de seguridad, reducir los riesgos de siniestralidad, y prevenir enfermedades epidemiológicas cuya adquisición ponga en riesgo la vida de los colaboradores, coadyuvará a la conformación de un ambiente laboral sano y seguro.

La justificación temporal del estudio está encuadrada en parámetros que conlleven a sustentar las razones sobre la utilidad y aplicación de la LSST, cuya implementación de estrategias promuevan conciencia de seguridad y permitan dar solución al problema a ser investigado. En tal sentido, se asume que para fortalecer el SGSST y la correcta aplicación por parte del personal a cargo de la gestión administrativa de esta Institución castrense, específicamente por el Departamento de SST (D-SST en adelante), se tendrá que dilucidar y amparar de manera general las acciones militares y con ello a reducir los riesgos y peligros laborales.

De acuerdo al orden de ideas sustentadas en los párrafos anteriores, el objetivo general de esta investigación será: Conocer el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura; teniendo como objetivos específicos:

- a) OE 01: Analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en Institución Militar en la Región de Piura.

- b) OE 02: Analizar el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.
  
- c) OE 03: Analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.

Finalmente, gracias a los objetivos planteados se determinarán las categorías y subcategorías que apoyarán a una delimitación clara, precisa y práctica de este proyecto de investigación y coadyuvarán a dilucidar el impacto de aplicabilidad de la LSST en una Institución Militar acantonada en la Región de Piura, las cuales serán mencionadas, definidas y estudiadas en el ítem de metodología de la investigación.

## II. Marco teórico

Dentro de la investigación previa realizada a nivel internacional, se encuentra a Gajardo (2020) con su investigación sustentada en la Universidad de Sevilla, quien señala que el concepto de deber de seguridad del empleado tiene un significado jurídico inconsistente y no un razonamiento de discrecionalidad, por ello para evitar la incertidumbre jurídica considera que se debe brindar una conceptualización sustancial a este término abordado en el art. 184 del Código del Trabajo de Chile, así como integrar otros principios vinculados al riesgo como la prevención, con factores que refuercen desde la experiencia laboral, en un modelo de autorregulación cuyos aporte sean proporcionados por el mismo empleador mediante la formulación de un plan para prevenir riesgos que provengan del mismo empleador y de los trabajadores otorgándose mutuamente herramientas efectivas para identificar los riesgos que solo ellos son los únicos que conocen mejor su entorno laboral para anticipar y regular estas situaciones fácticas de riesgos laborales, proponiendo de esta manera a nuestro entendimiento una flexibilidad en su normativa jurídica para que sus instituciones públicas puedan ser autónomas en su organización para implementar un SGSST.

Blanco (2019) en su trabajo de investigación sustentado en la Universidad de Cádiz, España, relacionada a la implementación de prevención de riesgos en el trabajo dentro de las Fuerzas Armadas españolas y su aplicabilidad, señala que a pesar de los avances en materia de SS laboral en el personal militar, su progreso con eficacia se ve limitada producto de que existe actividades militares como la instrucción y adiestramiento y actividades operativas las cuales son realizadas diariamente por el personal castrense y al estar exentas del marco jurídico por ser actividades restrictivas, deja a un grupo humano al margen de la normativa preventiva trayendo consigo inconsistencias en su respectiva aplicación; dado que se aplican procedimientos preventivos de seguridad propios de la misma Institución militar que limitan el accionar preventivo emanadas del mismo marco jurídico. Esta investigación persigue un enfoque de integración en los procedimientos preventivos de trabajo de

aquellas actividades comunes con las exentas del marco jurídico, por consiguiente, si se aplican los mismos procedimientos de las actividades comunes adecuándolas de forma idónea, el autor considera que las probabilidades arrojarían un escenario óptimo que conllevaría a un incremento de la eficacia y por ende de la operatividad de las fuerzas de tierra, sin comprometer la misión asignada, por ende se minimizará o disminuirán los riesgos que dañen la salud y atenten contra la seguridad del potencial humano que la integra por cumplir con sus funciones castrenses, fortaleciendo con ello la operatividad de integrantes y de las Unidades en las que están integrados.

Guanopatín (2018), despierta nuestro interés al lanzar su propuesta de proporcionar al personal militar una herramienta guía en SS Ocupacional, mediante la elaboración de un Manual de Seguridad y Salud (SS) Ocupacional de las Fuerzas Armadas (FFAA) Ecuatorianas, en su búsqueda de estandarizar procedimientos a través del establecimiento de una estructura organizacional funcional, perfiles profesionales, atribuciones y responsabilidades del que se servirá el personal para gestionar la SS ocupacionales profesionales, acompañado de procesos que ayuden a la evaluación, identificación, medición, y control de posibles riesgos que podrían existir en el centro de trabajo del personal que labora en las FFAA de Ecuador.

Díaz (2021) en su artículo de investigación publicado sobre la aplicación de la Guía Técnica Colombiana 34 y 45, sostiene la importancia de realizar un diagnóstico o panorama de factores para identificar peligros y hacer valoraciones de riesgos en SST, dado que son reconocimientos muy importantes para establecer una guía que permita determinar los efectos cuyo impacto puedan exponer la salud del trabajador y a la misma Entidad o empresa; a razón de ello cobra vital importancia entender y comprender la relación estrecha que guardan estos peligros los cuales están asociados a las actividades laborales propias de la estructura y clima organizacional, y a su vez mucho de ello dependerá el establecimiento de políticas, controles o medidas necesarias que busquen alcanzar y mantener riesgos con valoración aceptable o de ser factible eliminarlos.

La Organización Internacional de Trabajo - OIT (2022), en su campaña actuemos juntos para fomentar la construcción de una cultura saludable y segura, sostiene que proteger los entornos laborales es compromiso de todos los Gobiernos, funcionarios, servidores y todos aquellos actores cuya participación activa dentro del entorno social coadyuvarán a un diálogo efectivo que permitirá revisar las estrategias y políticas en lo que a SST se refiere, construyendo de esta manera una cultura sólida en SST donde tanto la dirección como los colaboradores valoren y promuevan por iniciativa propia el derecho a un ambiente laboral saludable y seguro, pero en especial el hecho de que los colaboradores puedan sentirse cómodos, libres de opinar y expresar sus preocupaciones sobre posibles peligros o riesgos que atentan contra la SS del trabajador y a su vez que permitan a la Dirección la búsqueda de posibles soluciones adecuadas, sostenibles y eficaces, siendo fundamental establecer una comunicación totalmente abierta y un diálogo cuya base principal sea la confianza y el respeto mutuo.

Queipo (2018) en su publicación en la revista Consensus de Santiago de Chile, nos habla sobre los beneficios del clima organizacional encuadrado dentro de un marco de prevención de riesgos laborales y enfermedades de índole ocupacional, presentan en su artículo un método de tipo documental bibliográfico para destacar que las buenas praxis cotidianas del clima organizacional, es un elemento motivador para reforzar en los empleados un sentimiento de identidad con su organización, los cuales al fortalecerse conducen hacia el camino de una mejor gestión. Es en este contexto que nace la necesidad de no solo entrenar y capacitar al personal desde un enfoque académico, o dotarles de herramientas para un mejor cumplimiento de su función, sino también desde un enfoque emocional. El autor concluye que, para dotar capacidades psicológicas y emocionales en los trabajadores, se debe emplear estrategias que permitan estimular la iniciativa y creatividad de una mejora continua en los centros de laborales y a nivel profesional fomentando una cultura de prevención de accidentes laborales, la cual es sin duda una forma de acción ideal a emplearse contra los riesgos laborales, a razón que basa su importancia en valores que coadyuvan a cuidar la salud, integridad

física del trabajador y beneficio para la Entidad, encuadradas en tres escenarios como es el lugar de trabajo, las actividades y funciones que se cumplen y el recurso humano que lo ejecuta o lleva a término.

A nivel nacional, Bendezú (2019) refiere que la aplicación de la Ley N° 29783 al ser de responsabilidad y cumplimiento de todos los sectores que coadyuvarán a la economía del país, ésta debe ser implementada por las mismas proponiendo un mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), basado si es factible en normas de calidad como la OHSAS 18001, cuyos procedimientos estandarizados contribuyen a reducir los accidentes en el entorno laboral, así como identificar actividades operativas críticas las cuales también desencadenan riesgos o peligros a los trabajadores.

Lancho (2017) sostiene que al ser dilucidada la aplicación de la LSST, como un modelo preventivo, coadyuvará a identificar oportuna y sistemáticamente, previa evaluación de los riesgos asociados, los posibles peligros que la ejecución de determinadas actividades exponen al personal, haciéndose imperiosa la necesidad de plantear medidas idóneas y equitativas para mitigar y prevenir el porcentaje de accidentes en el trabajo que dañen la salud de los trabajadores, garantizando de esta manera un ambiente seguro digno donde los trabajadores cumplan con sus funciones sin temor a resquebrajar su salud.

Obeso (2020) en su trabajo de investigación fundamenta que en la práctica para mejorar el SGSST se requiere de diseños que permitan el mejoramiento de los procesos de SST, apuntalando a la metodología de prevención como el medio para generar ambientes de trabajo dignos y seguros donde puedan desenvolverse todos los trabajadores, sin embargo, la realidad nos muestra que sin la asignación presupuestal necesaria los escenarios de prevención laboral son pocos factibles.

Cornejo (2021), en la revista de derecho del trabajo y la seguridad social, publica un artículo donde trae a colación un escenario funesto sobre la SST en tiempos de pandemia, adentrándonos hacia un panorama deprimente y caótico del cumplimiento de nuestra normativa peruana, haciendo énfasis a la problemática en la que muchos trabajadores se encuentran inmersos por falta de recursos que permitan proteger su salud y seguridad, comparando su apreciación crítica con otros países y resaltando la importancia del conocimiento de los instrumentos que la OIT proporciona en este campo, así como el otorgamiento precario de protección que ofrece el Gobierno del Perú en SS a los trabajadores vulnerando sus derechos en vez de velar por ellos; a razón de este análisis recomienda la revisión de la jurisprudencia existente para salvaguardar al trabajador en vez de dictar innumerables medidas preventivas que conllevan a una ineficacia del propósito de la gestión de aplicabilidad y del sostenimiento de una cultura preventiva.

Ineficacia que según el Art. 168-A del Código Penal en su modificatoria de diciembre 2019, hace énfasis en la sanción drástica impuestas a los empleadores por el incumplimiento y negligencia de obligaciones de esta norma jurídica, sancionándolo con pena privativa de libertad no menor de un año ni mayor de cuatro años por infringir de forma deliberada, sin embargo se hace ecuánime cuando la comisión de falta es ocasionada por el trabajador excluyendo al empleador de responsabilidades administrativas y/o penales, enfoques que generan colisión en el momento de la aplicabilidad de la ley de SST, como por ejemplo en caso que el colaborador sufra daños en su entorno laboral y como derivado de ello el cumplimiento de pagos de beneficios o indemnizaciones.

Asimismo, la Ley N° 30222, que modifica a la LSST, en relación al empleo del trabajador, tipifica en su art. 76° la adecuación y transferencia de cambio de puesto del trabajador en el hipotético escenario de sufrir una enfermedad profesional o accidente que trajera consigo discapacidad temporal, como un deber que tiene el empleador en ese escenario, a razón de que labore en un entorno menos expuesto a riesgos y sin perjuicio de su derecho remunerativo,

salvo sea el caso de una discapacidad permanente que sufiere, el vínculo laboral sería extinto.

Cabe resaltar que el DS N° 009-2005-TR del 28 de setiembre de 2005, en cuanto a casos de siniestrabilidad laboral y pago de las indemnizaciones solo las atribuía como responsabilidad a las empresas privadas; sin embargo, esta brecha se subsana con la promulgación e implementación de la LSST, cuya aplicabilidad hoy en día es de alcance para todos los sectores económicos incluidos el personal de las FFAA del Perú, tal como se versa en el artículo 2° de esta norma materia de investigación y que a través de la Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, se encarga de atender las denuncias de accidentes laborales con el objeto de supervisar y controlar el estricto cumplimiento de las normas legales en materia de SST, entidad reguladora que para darle flexibilidad y agilidad a los procesos de fiscalización, creó una plataforma virtual de atención de denuncias a fin de otorgar una atención adecuada, las mismas que las señala en los términos generales contenidos y vistas en esta plataforma. SUNAFIL (2017).

Sabastizaga, Astete y Benavides FG (2020), señalan en la revista peruana de medicina experimental y salud pública, que en el Perú existe un porcentaje alto de trabajadores realizando jornadas laborales largas, con cobertura de salud ineficientes, ingresos salariales bajos y escasa gestión de salud ocupacional, cuya situación puede afectar la salud y desempeño laboral, dilucidando brechas amplias en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que recomienda construir bases sólidas para un monitoreo y vigilancia eficiente de las condiciones laborales las cuales deben realizarse de manera periódica acompañadas de difusión y sensibilización en temas específicos de salud ocupacional para todos los trabajadores peruanos sin excepción, con el propósito de disminuir esas brechas laborales y alcanzar una política de prevención de enfermedades y accidentes profesionales relacionadas al trabajo.

Ante las premisas teóricas existentes a nivel local, los Institutos armados del Perú previo trabajo de coordinación y consecuente con sus normas y reglamentos internos que direccionan la administración del personal militar y civil, y la inflexión de las mismas que colisionan con las normas vigentes sobre SST, realiza la consulta a la Dirección de Políticas Públicas de SERVIR para definir si en el marco de la implementación del SGSST corresponde tener en consideración al personal de las FFAA, bajo el precepto de la concepción de Servidor Civil tipificada en la Directiva N° 002-2014-SRVIR/GDSRH, la cual tiene por objeto establecer normativa para la gestionar el Sistema Administrativo de Recursos Humanos (RRHH) en las organizaciones Públicas.

Sobre el particular la entidad SERVIR responde indicando que producto del análisis de las normas en cuestión sobre la ocupación y o empleo militar, se llega a colegir que siendo la SST parte de la Gestión de RRHH, es impositivo que todas las organizaciones públicas impulsen mejoras a los condicionantes de SST para identificar daños que atentan contra la salud mental y vida de sus recursos humanos como consecuencia de su práctica laboral.

A razón de esta observancia se dispone que los Institutos Armados del Perú, ejecuten las gestiones necesarias para implementar un SGSST que coadyuve a brindar condiciones laborales óptimas para sus colaboradores, indistintamente de que tengan la condición de personal militar o civil, para contribuir a mejorar la calidad laboral y de vida, teniéndose como guía lo estipulado en la LSST y las Directivas relacionadas a esta norma que emita SERVIR.

Nuestra Institución Militar investigada, en búsqueda de su institucionalidad y mejora continua de su sistema administrativo, inmerso y comprometido en dar cumplimiento a las Leyes y normas públicas inherentes a la Modernización del Estado y que actualmente se encuentra en proceso de transformación institucional alineando sus objetivos y metas para articular una gestión administrativa óptima en el campo de SST y contribuir a la generación de una cultura y un despertar de conciencia de prevención laboral en todos sus

trabajadores; elaboró y difundió la Directiva N° 020/DIPERE/A-5.b/02.00, de mayo del 2020, donde se dispone de carácter obligatorio la implementación del SGSST dentro de su estructura organizacional, teniendo a la Dirección de Personal como elemento de gestión en materia de SS laboral, dependencia que a la fecha emana disposiciones y responsabilidades en cuanto a la implementación de SGSST en sus respectivos Núcleos descentralizados y Divisiones que la integran, disponiéndose la implementación de los Departamentos, Secciones y Negociados de SST en todo su ámbito de responsabilidad, las mismas que estarán integrados por personal capacitado en SST y prevención de riesgos, y dotados de facultades para normar, supervisar y evaluar en materia de SST, además serán los estamentos de gestión que de la mano con el Comité o Sub Comité de SST harán efectiva la implementación de la LSST para propiciar prácticas de trabajo saludables, seguras y estrategias de vigilancia y control de las mismas.

Sin embargo, cabe resaltar la colisión jurídica de la aplicación de esta LSST, a razón que en el Título IV, art. 168 de la Constitución Política del Perú se enuncia que la organización y funciones de las Fuerzas Armadas están reguladas por sus propias Leyes y reglamentos respectivos, así como su empleo y régimen disciplinario, normativa que sustenta la formalidad excepcional y ampara el accionar laboral administrativo que dentro de la Organización Militar se viene gestionando para procurar el bienestar general a todo el personal que lo integra. Por lo tanto, la suma de todas estas normativas internas se consolidará como aportes para la aplicabilidad de la LSST anteriormente descrita, convirtiéndose en sustentos técnicos legales que coadyuvarán a alcanzar el objetivo de este proyecto de investigación, el mismo que busca evaluar el impacto de la aplicabilidad de la LSST vigente en nuestra normativa peruana, en la organización una Institución militar.

En relación a la definición y fundamento de la Gestión de la Ley de SST:

El DS N° 005-2012-TR define el término SST como un conjunto de elementos que interactúan con el fin de prevenir los riesgos laborales. Por ello,

a través de la Ley N° 29783 Ley de SST, los empleadores deben garantizar un ambiente de trabajo seguro.

La OIT señaló que el SGSST es una herramienta lógica que debe caracterizarse por su flexibilización y adaptación según el tamaño y actividades de la empresa (entes públicos).

De acuerdo a lo dispuesto en la LSST y su reglamento, todas las organizaciones públicas que conforman los niveles de gobierno están obligados a implementar un SGSST, para motivar una conciencia donde prevenir los peligros derivados del trabajo, deberán ser actividades cuyo cumplimiento sea un compromiso asumido no solo por el empleador sino también por los trabajadores, buscando la participación activa de estos últimos en pro del cumplimiento estricto de la normativa vigente.

Para implementar con efectividad la LSST, esta norma brinda una metodología y procedimientos confiables para asegurar su aplicabilidad mediante la detección oportuna de enfermedades epidemiológicas u ocupacionales e identificación de accidentes e incidentes que ponen en riesgo o peligro al elemento pivot del sistema como es el trabajador.

Asimismo, también versa el requerimiento de conformar un equipo multidisciplinario de profesionales especialistas en SST, que dirijan los esfuerzos para alcanzar el desarrollo óptimo en la ejecución de actividades de implementación, alineándolas la Política Nacional de SST, concordante con el Plan respectivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018).

En relación a la fundamentación de asignación presupuestal para funcionamiento de la organización.

ESAN (2020) nos narra en uno de sus artículos publicados la importancia que tiene la asignación presupuestaria para alcanzar metas como parte de la planificación presupuestaria de una organización, cobrando esta arista una vital

importancia para nuestro estudio a razón de que se observa que una de las problemáticas existentes para gestionar la SST en la Institución Militar materia de estudio, es la falta de asignación presupuestal para la toma de decisiones que no permiten alcanzar los objetivos en el campo de SST y por ende el crecimiento adecuado de la organización en el cumplimiento cabal de aplicabilidad de la normativa de SST.

En relación a la fundamentación teórica de Seguridad y Salud Ocupacional:

El MINTRA (2018) conceptualiza el término de Seguridad como a aquellas actividades y acciones que crean un escenario laboral de no agresión tanto personales como ambientales, con la finalidad de conservar y preservar el potencial humano y recursos materiales. Asimismo, conceptualiza Salud Ocupacional como el medio para mantener y promover el nivel más alto de bienestar físico, mental y social de los colaboradores en las actividades laborales que realizan para prevenir peligros y riesgos de salud, sosteniendo inclusive la política de adecuación del trabajo al colaborador acorde a sus capacidades y habilidades.

Bestratén (2011) refiere a la Seguridad laboral como el conjunto de técnicas y procedimientos para minimizar riesgos producidos por accidentes laborales. Para la comprensión y aplicabilidad de la seguridad en el trabajo es necesario poseer conocimientos en academias distintas y diversas como ingeniería, derecho laboral, gestión de procesos, estadística, entre otras. Así mismo, define la seguridad, como el conjunto de sistemas, métodos y actuaciones, orientados a detectar y corregir diversos factores calificados como riesgo que pudieran producir accidentes laborales y controlar las probables consecuencias, resaltando que las técnicas deben estar dirigidas a dos eventos específicos como es el factor humano y el factor técnico, ambos adecuados a procedimientos de gestión.

En relación al fundamento teórico respecto a Gestión preventiva de Riesgos y actividades peligrosas, para un mejor entendimiento se desglosa de la siguiente manera:

a) Gestión de Identificación de riesgos

La Escuela Europea de Excelencia, en su artículo técnico: Gestión de Riesgos (2018), nos habla que la gestión de identificación de riesgos es parte del proceso practicada para comprender y verificar los riesgos. El objetivo de la identificación de riesgos es comprender los eventos que pueden ocurrir dentro de la organización y sus posibles consecuencias para los objetivos de la empresa.

b) Gestión de Actividades peligrosas

El Reglamento de SST del Ejército (2016), hace referencia que las actividades o servicios que se fabrican, procesan, venden o almacenan productos o sustancias que pueden causar riesgos graves por inhalación de radiación, combustión, explosión u otros tipos de contaminación, ocasionan un impacto dañino en la salud de los colaboradores o bienes. (p. 3).

En relación al fundamento teórico referente al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Marín y Pico (2004) nos refieren que las actividades de diagnosticar, planear, organizar, ejecutar y evaluar son tendencias que coadyuvan a la preservación, mantenimiento y mejora continua de la salud personal y colectiva en sus áreas ocupacionales de todos los trabajadores, las mismas que deben ser realizadas en sus respectivos ambientes laborales de manera interdisciplinaria e integral.

Ramírez (2007) refiere que el programa anual de SST tiene un enfoque integral que permite dilucidar su funcionamiento mediante la gestión adecuada

de un planeamiento que conlleve al control y seguimiento de los indicadores, a fin de mejorar las estrategias de su funcionamiento y de esta manera crear nuevas formas de acción para una puesta en marcha eficiente y eficaz.

Castro (2016) refiere que un Programa de SST, es un acervo de acciones, metodologías y objetivos referidas a la prevención, vigilancia y control laboral, que busca:

- Identificar las actividades riesgo o peligrosas, mediante el diagnóstico de necesidades que presenta la Entidad o empresa y con la participación permanente de los colaboradores quienes son los que validan estas actividades de identificación de riesgos o peligrosas.
- Describir los procedimientos de trabajo, para posteriormente organizarlos acorde a su naturaleza como objetos, maquinarias, equipos y otros medios involucrados.
- Adopción de medidas preventivas y mejoras acorde a los tipos de protección requeridos.

El Instituto Nacional de SST (2020) refiere que un Programa de SST debe ser confeccionado con la finalidad de que sirva como guía para una eficiente gestión de SST, permitiendo mantener el nivel alcanzado y el entendimiento de que este marco legal que solo busca proteger la moral e integridad personal de todos los individuos que conforman la Entidad, la misma que finalmente tiene beneficios para el empleador dada la repercusión en la protección y cuidado de los bienes pertenecientes a la Entidades.

En relación a la definición y fundamento sobre la eficacia de una Cultura de prevención de riesgos laborales:

Bestratén (2011) describe la existencia de empresas con las mismas actividades, físicamente cercanas, grupos de trabajadores con similares

características, pero que realizan acciones completamente diferentes en términos de prevención y calidad laboral. Algunas realmente no tienen accidentes porque muestran interés en aplicar buenas praxis, mientras que otras ni siquiera saben cuántos accidentes de trabajo tienen, que por lo general son bastantes. Estos últimos no sólo tienen accidentes de trabajo, sino también productos defectuosos por fallas y falta de calidad en su proceso de manufactura, reclamos y toda una serie de disfunciones que de alguna manera estas interconectadas y muchas veces quedan sin investigar ni analizar. En efecto las empresas o Entidades se convertirán en lo que sus gerentes o líderes quieran más allá del cumplimiento de los requisitos y exigencias legales. Concluye haciendo énfasis que el fomento de la prevención de accidentes laborales debe ser abordada como un valor de índole cultural con impacto en una mejor atención a los colaboradores de la mano con las políticas estratégicas de la empresa o Entidad.

El Reglamento de SST del Ejército (2016) señala que la eficacia de una cultura de prevención laboral es el mix de principios, valores, códigos de conducta y conocimientos compartidos por los todos los colaboradores que integran esta organización castrense.

Por tanto la aplicabilidad de esta gestión tiene como referente teórico a la Directiva N° 020/DIPERE/A-5.b/02.00 del 20 Mayo 2020, la misma que se viene cumpliendo estrictamente con la implementación de la LSST, actividad que hoy en día se viene ejecutando de manera paulatina y con dificultades administrativas propias del mismo sistema organizacional Militar, la cual por contemplar una estructura vertical y jerárquica de subordinación y estar regulada con reglamentos, manuales y Directivas propias que cada Instituto Militar que conforman las FFAA poseen, no permiten la flexibilidad al cambio en lo que a SST se refiere, por ser lineamientos que poseen una naturaleza jurídica excepcional en su campo de aplicación producto de su misión, función y concordancia en materia de administración de personal, dado que las actividades diarias que ejecutan son en su gran mayoría son proclives a altos niveles de siniestralidad que pueden derivar riesgos que atenten contra la

seguridad física y en algunos casos contra la vida de los trabajadores militares, por ello despierta mi interés y me motiva a analizarla e indagar sobre su praxis.

A pesar de haber trascurrido dos años aproximadamente de difundirse la orden de implementación de esta norma, en la Institución militar acantonada en la región de Piura se puede apreciar que se ha logrado un gran avance, sin embargo, su ámbito de aplicabilidad se ve limitada en cuanto a su eficacia, por la existencia de actividades laborales de índole castrense como acciones y operaciones militares, las cuales por su naturaleza restrictiva no se encuentran contenidas bajo el marco jurídico de esta norma de prevención, ni tampoco por su sistema de gestión, dejando al personal militar en desamparo jurídico al momento de realizar sus actividades laborales.

Sin embargo, es preciso resaltar que los procedimientos de prevención derivados de los reglamentos propios de seguridad y de las órdenes internas impartidas para ejecutar las actividades militares supeditadas al cumplimiento de las misiones asignadas encomendadas por el escalón superior, son métodos diferentes a las actividades comunes, produciéndose un conflicto de praxis procedimentales para la aplicabilidad de las acciones preventivas derivadas de la normativa preventiva vigente.

A manera de ejemplo podemos señalar que en el proceso de toma de decisiones el hecho holístico de interpretación o conceptualización de las ordenes por el alto mando, puede integrar y reexpresar el misionamiento con inclusión de tareas o actividades comunes, impuestas o deducidas que van a ser plasmadas en los planes, pero que no están incluidas en el procedimiento de evaluación de riesgos dentro del marco de la LSST, y ello se debe a que esta Institución Militar se rige para la ejecución de estas actividades, por sus propios reglamentos y doctrinas que conllevan a dejar estas actividades exentas del provecho o beneficio que puede proporcionarnos la ley de SST.

Se puede observar que en la organización Militar materia de este estudio la implementación del SGSST tiene alcance de aplicación obligatoria solo para

aquellas actividades comunes reguladas en la misma LSST y para las actividades excluidas por su naturaleza como son las actividades militares propiamente dichas, orienta su accionar dando cumplimiento a sus directivas y/o planes respectivos, generando vacíos procedimentales como por ejemplo futuras ocurrencias de riesgos que generan situaciones no previstas en su ejecución por ser actividades militares calificadas como alto riesgo y que se contraponen al principio básico de prevención de la norma de SST, observación que despierta interés para ser evaluada en el desarrollo del presente estudio de investigación, así como los criterios de gestión de personal como guía para los requerimientos de empleo del personal militar y civil que la integran; panorama que nos adentra al vacío de brechas existentes entre la administración de recursos humanos según lo establecido por el servicio civil al considerar al recurso humano militar como servidores y funcionarios públicos y otras que nos distancian como las prerrogativas y condicionantes de horas laborales que posee la misma Entidad militar, donde inclusive se dice jocosamente que tenemos horario de entrada más no de salida, dado que el quehacer funcional o empleo involucra una disposición a tiempo completo y en cualquier región del país.

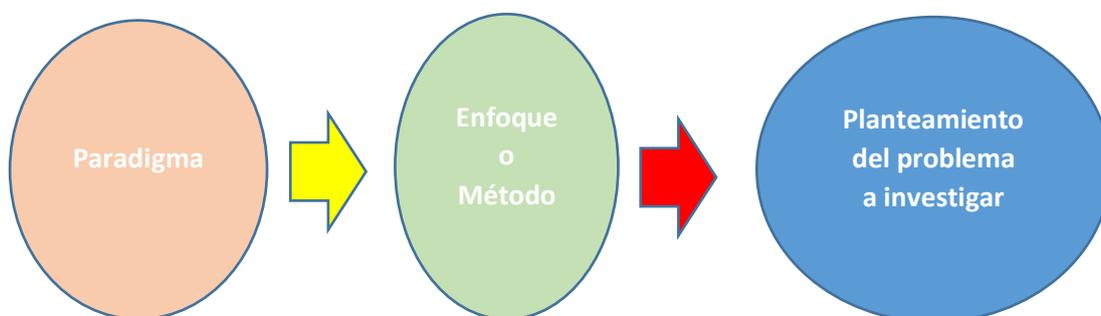
### III. Metodología

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación sobre el cual descansa este proyecto de investigación es cualitativo a razón que se hará un estudio sobre el impacto que ha generado implementar la LSST dentro de una organización militar acantonada en la Región de Piura, tomando en ese sentido un antes y un después de la aplicación de esta norma, siendo este hecho una casuística concreta que es válida como fuente de entendimiento que se califica también por ser descriptivo debido a la observación, centrándose en fuentes de información y doctrinas.

Asimismo, en relación al enfoque cualitativo Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos señala que estar este trabajo de investigación encuadrado en la búsqueda del análisis del impacto de la aplicabilidad de la LSST en una Institución Militar en los distintos escenarios que se dan de forma holística y que de acuerdo al antiguo método de investigación que plantea el referente teórico, primero se tendría que definir el paradigma, posteriormente el enfoque o método para luego establecer el planteamiento del problema, tal como se aprecia en la figura siguiente:

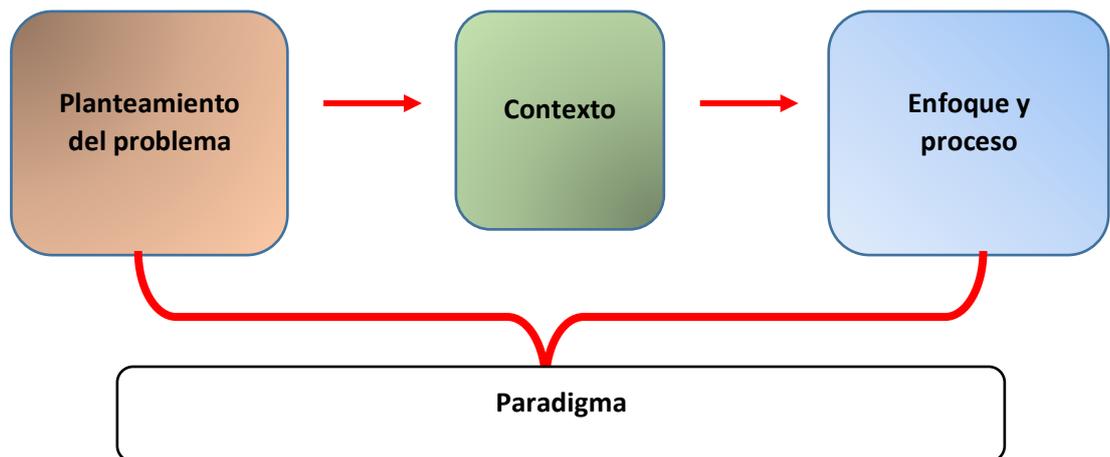
Figura 1: Antiguo método de investigación



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

En la actualidad y conforme al nuevo método que plantea Hernández y Mendoza (2018) éste considera determinar en un primer momento el planteamiento del problema en un contexto delimitado para posteriormente precisar el enfoque y proceso cualitativo del objeto materia de investigación, desarrollados estos pasos determinar finalmente el paradigma, tal y como se observa a continuación:

Figura 2: Actual método de investigación



Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Otro referente teórico que contribuye con su criterio acertado a dilucidar sobre el enfoque cualitativo es Trujillo (2008), quien conceptualiza este enfoque como procesos que describen la realidad problemática que requieren ser comprendidos y posteriormente esquematizados, clasificando también este trabajo en un diseño de esta investigación exploratoria dado que se examinará este problema poco estudiado, el cual viene actualmente generando dudas y precisa de más investigaciones.

Este trabajo de investigación también tiene un tipo de estudio Descriptivo/Explicativo, porque pretende indagar sobre los caracteres importantes de los actores ya sea de manera colectiva o individual, teniendo como fin exponer los fenómenos de tipo social en un espacio y tiempo definido para obtener información de primera mano y de esta

manera poder identificar sus consecuencias que nos ayudará a definir una visión clara sobre las particularidades del grupo humano que será consignado como parte de este estudio y que gracias a ellos podremos describir de forma objetiva los impactos que se vienen generando por la implementación de la LSST en una Institución Militar acantonada en la Región de Piura, análisis de impactos que deben arribar en los logros alcanzados por la aplicabilidad de este marco jurídico.

Para ello, acorde al fundamento sostenido por Paella (2006), buscaremos información de investigaciones anteriores referido a la gestión de implementación del SGSST, a fin de triangular la data obtenida con las entrevistas y la experiencia propia sobre el tema, para posteriormente analizarlas y exponer resultados que vayan acorde con la realidad estudiada.

Tipo de investigación: La estructura metodológica concebida para la presente investigación tiene carácter aplicada, con un boceto de investigación de estudio de caso, bibliográfico documental. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), las diversas teorías en la que ésta se apoya nos proporcionarán los conocimientos esenciales que permitirán abordar los problemas identificados y por ende el planteamiento de objetivos para dar soluciones

El diseño de la investigación: Este trabajo al estar enfocado en experiencias laborales personales con una apreciación subjetiva de los que integrarán este estudio como parte de la población, se encuadra como ya lo habíamos mencionado en el diseño de estudio de casos que según Bisquerra (2009) ayudará profundamente a comprender el fenómeno y aprenderlo.

Bajo el enfoque de estos preceptos, para lograr una veracidad científica, es preciso revisar los documentos de gestión en los se apoya la implementación de la LSST, así como el marco jurídico sobre la cual se establece una organización militar, para lo cual es pertinente la revisión de algunos estudios de investigación sobre el tema materia de este proyecto,

revisión bibliográfica que depende tácitamente de la información consultada o recopilada en la literatura, la misma que se convierten en fuentes o referencia que se podrán usar en cualquier momento y lugar, sin cambiar su significado o naturaleza con la finalidad de proporcionar información y/o instrucciones sobre la realidad de los hechos.

El método: Esta investigación se basa en la hermenéutica por ser el instrumento que nos permitirá a la luz de la teoría presentada realizar una interpretación de la realidad problemática para evaluar los impactos que se han ido generando a razón de la disposición de la implementación de la LSST en una organización militar. Por tanto, según Quintana (2019) desde una perspectiva cualitativa la hermenéutica nos conduce y aproxima más a un estudio cronológico e interpretativo de los acontecimientos a raíz de un diagnóstico de la situación, la misma que conlleva al planteamiento de un estudio basado en la interpretación humana y su respectiva comprensión que de ser el caso tendrán carácter históricas y finitas porque el investigador recurrirá a una serie de materiales empíricos como estudios de casos, observación, experiencia personal, historia de vida, entrevistas y otros para describir momentos de importancia en la vida de las personas.

Los griegos fueron los primeros en contribuir al desarrollo de este método hermenéutico, el cual sobre la base de razonamiento ya sea inductivo o deductivo nos nutre de conocimiento para plantear objetivos que coadyuven al descubrimiento de la verdad, por ello cuando un investigador tiene una idea de proyecto se lanza al camino por el descubrimiento de la verdad enfrentándose a la lógica racional para deducir conocimientos.

### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Definida la idea de investigación, el planteamiento del problema dentro de un contexto delimitado, luego el enfoque para seguir con el Paradigma, la presente investigación plantea la pregunta ¿Cuál es el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura?, encuadrándola dentro de

la idea de promover una cultura preventiva que coadyuve a minimizar la incidencia de riesgos y peligros laborales militares amparando las actuaciones laborales de este importantísimo recurso humano.

Para alcanzar la meta, se propone objetivos específicos como analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura, analizar el impacto de la gestión de riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una organización militar en la Región de Piura y analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una organización militar en la Región de Piura.

Objetivos que nos llevan a plantear categorías como gestión de la Ley de SST, gestión preventiva de riesgos y actividades peligrosas y cultura de prevención.

Para la categoría gestión de la Ley de SST, se consideran subcategorías a las actividades de implementación del SGSST la cual abarca una serie de formulación documentaria prevista en el marco jurídico de la LSST del estado peruano y la directiva interna de la Institución Militar formulada para sustentar la disposición de implementación de esta actividad y la sub categoría de asignación presupuestal para el funcionamiento de la organización, la misma que cobra importancia preponderante en la gestión de ejecución de las actividades y logro de metas en SST.

Mientras que en la categoría gestión preventiva de Riesgos y actividades peligrosas, se considera como subcategoría única al programa anual de SST, la misma que tiene por finalidad el establecimiento de acciones dentro de la organización militar materia de investigación, con la finalidad de contribuir al logro de las metas y objetivos en el campo de SST, así como de manera adicional la determinación de tiempos y responsabilidades de ejecución.

Finalmente en cuanto a la categoría de cultura de prevención de riesgos laborales se plantean como sub categorías a las actividades de

capacitación del personal que integra el SGSST y charlas de concientización para todo el personal militar y civil que la integra, con el propósito de internalizar ideas, conceptos y procedimientos de gestión que coadyuvarán a la aprehensión de toma de conciencia preventiva de riesgos y accidentes en los centros de labores, siendo este aspecto de mucha importancia dado que el objeto de la misma LSST recae en la prevención de accidentes laborales e involucra a todos los trabajadores, es decir tanto al empleador como a los trabajadores que para nuestro estudio está conformado por todos los oficiales, suboficiales y personal civil que la integran.

### 3.3 Escenario de estudio

Esta investigación será desarrollada dentro de las instalaciones de una Institución Militar, ubicado en la Av. Bolognesi s/n, distrito y provincia de Piura, la cual desde el año 2021 dispuso la creación del Departamento de SST para dar cumplimiento a las normas y disposiciones del Estado como entidad pública y contribuir a mejorar un clima laboral idóneo con ambientes sanos y seguros para sus trabajadores.

### 3.4 Participantes

Tamayo (2003) refiere que los elementos o unidades conforman un conjunto, siempre y cuando sus características sean comunes, permitiendo su estudio de investigación, es por ello que la designación de los participantes en esta investigación, estará conformada por los directivos, funcionarios y servidores públicos que integran la alta gerencia, el personal militar según su grado jerárquico, personal civil según su nivel profesional, y un auditor especialista en SST calificado como experto y habilitado por el Ministerio de trabajo.

La totalidad de participantes son aproximadamente 12 personas, quienes conformarían la muestra que será estudiada, por lo que la

selección corresponde a un tipo de muestra Censal que según López (2000) denomina a este tipo de muestra como la representación de la población a ser investigada. Por ser un tema de conocimiento y aplicación obligatoria por todos los trabajadores, no es necesario agruparlas en unidades de muestreo, ni recurrir al uso de técnicas o procedimientos de selección.

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La forma particular de procesos de recolección de datos que se adoptará para obtener información que guarde relación con el tema, es definida por Arias (2012), teniéndose en cuenta que cada una de las técnicas a emplearse deberán tener su respectivo instrumento de aplicación. En este contexto, las técnicas que emplearemos para recolectar información son la observación, entrevista y análisis documental, dado que para nuestro fin serán de mucha utilidad en el trabajo de campo a ejecutar para su posterior enunciado de resultados.

Bernal (2012) configura la técnica de observación como un proceso de rigor indispensable para dilucidar y entender el fenómeno materia de interés de investigación, con el fin de describir y analizar las situaciones que mejor determinen la realidad cuestionada. Siendo el investigador de este proyecto parte integrante del SGSST de la Institución Militar estudiada, esta técnica será una herramienta de investigación de vital importancia porque con el conocimiento del caso permitirá conocer de cerca el escenario actual de la aplicabilidad de la LSST y su avance correspondiente.

Ramallo y Roussos (2008) nos señalan que la técnica de la entrevista es un instrumento que ayuda a la recopilación de información verbal a través de preguntas abiertas que se le formularán al entrevistado, y que por tratarse de información de fuente primaria ésta puede ser obtenida ya sea

por medios mecánicos o por las opiniones vertidas por los expertos entrevistados (p. 12).

Asimismo, otra técnica empleada para recolectar datos es el análisis documental, el cual, gracias a las diversas fuentes de información con relevancia para desarrollar esta investigación, ayudarán a obtener la información documental con la ayuda de su respectivo instrumento, como es la ficha de análisis de fuentes documentales, la cual posteriormente previa triangulación de información, permitirá el análisis y sustento de los resultados de manera coherente y concordante con la realidad estudiada.

Cuadro 1: Resumen de Técnicas, Instrumentos y Fuentes.

Técnicas	Instrumentos	Fuentes / Informantes	Criterio de Selección
Entrevista	Guía de entrevista	Dos (02) Oficiales de mayor jerarquía que representan al grupo de la Alta Gerencia.	Proveerán información en calidad de Empleadores.
		Cuatro (04) Oficiales y dos (02) Técnicos según su grado jerárquico que representan al grupo de los Trabajadores militares.	Proveerán información en calidad de Trabajadores.
		Tres (03) Personal Civil según su nivel profesional SPA y STA que representan al grupo de los Trabajadores civiles	
		Un (01) Tco Auditor en SST habilitado por el MINTRA	Proveerán información en calidad de Experto en SST.
Análisis de documentos	Guía de Análisis de Documentos	- Ley y Reglamento de SST - Normativa Institucional Castrense	Permitirá analizar el impacto de la Gestión de SST.
Observación	Grabadoras de audio y cuaderno de notas	Observación a los trabajadores en su entorno laboral.	Permitirá analizar la cultura de prevención laboral.

*Nota:* Esta tabla muestra la cantidad total de participantes a ser entrevistados en una Institución Militar, Región de Piura, 2022.

### 3.6 Procedimiento

Esta actividad de recolección de información, será realizada mediante la técnica de entrevista la cual tiene por instrumento la guía de entrevistas, cuyas respuestas van a ser transcritos electrónicamente a fin de ser analizadas y seguirá un procedimiento acorde a los criterios de las categorías y subcategorías planteadas y descritas en la matriz de categorización de la mano con las teorías mencionadas que respaldan este estudio.

### 3.7 Rigor científico

En cuanto al rigor científico, la validez de esta investigación como aspecto más resaltante es que aborda una problemática real que actualmente viene aconteciendo en una Institución Militar, donde la investigadora es un elemento directo por ser la actual Jefe del departamento de SST y responsable de la implementación del SGSST en esta dependencia, por tanto esta investigación califica como trabajo original dado que presenta la problemática real del impacto de la LSST en una organización militar acantonada en la Región de Piura, centrándonos por lo tanto en ideas y posturas propias, que según Hernández (2014) hacen de esta investigación un trabajo auténtico.

En relación a la confiabilidad, esta basará su sustento en mantener la veracidad de las ideas de los referentes teóricos y demás entrevistados, en cualquiera de las posturas que los involucrados adopten ya sea para apoyar o no la postura del investigador, o describiendo posteriormente los resultados que se obtengan manera transparente.

### 3.8 Método de análisis de datos

Para el desarrollo de este proyecto se utilizarán los métodos tales como: grabación al personal entrevistado de la alta gerencia, trabajadores y un experto (auditor en SST), desgravación de la entrevista, elaboración de la triangulación de la información comparando las respuestas y opiniones de los trabajadores entrevistados y expertos en la tema que ayuden a interpretar idóneamente las diversas fuentes de información, para elaborar posteriormente arribar en conclusiones, empleando los siguientes métodos: analítico, comparativo, descriptivo e inductivo.

### 3.9 Aspectos éticos

En este aspecto se solicitará la autorización del Comando de esta Institución Militar, quienes concedores de este trabajo de investigación vienen actualmente brindando todo su apoyo y colaboración para su desarrollo, así como el permiso respectivo para realizar de ser el caso entrevistas en la misma instalación militar y en horario de trabajo. Asimismo, en la ejecución de esta actividad prevalecerá el criterio de la no manipulación de los resultados y las encuestas a ejecutarse guardarán el principio de confidencialidad a razón que solo serán usados para los fines académicos de investigación, por lo que incluso se respetará el anonimato.

## IV. Resultados y Discusión

### 4.1 Resultados

La presente investigación fue realizada para determinar el impacto que tiene la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en una organización militar, durante el año fiscal 2022, acantonada en la Región de Piura, para tal fin se realizaron coordinaciones para realizar entrevistas directas a tres grupos de población como son la Alta Gerencia que representa al empleador, los Trabajadores y a un Auditor del órgano de control de la Institución militar, habilitado por el MINTRA, que representa al grupo de Experto en SST, donde cada entrevista estuvo definida por ocho preguntas referidas a las diferentes categorías y sub categorías establecidas en esta investigación, siendo un total de doce entrevistados de los cuales dos pertenecen al grupo de la Alta Gerencia por ser Comandantes de Gran Unidad, nueve personas que representan a los trabajadores y está integrado por Oficiales, Técnicos y personal civil que labora en la Entidad Militar materia de esta investigación y un Experto en SST, quien actualmente tiene el cargo de Auditor en SST.

La mayoría de las entrevistas se realizaron de manera personal y directa y otras a través de la ayuda de las herramientas virtuales zoom y WhatsApp, a razón que son personal que labora en otras dependencias pero que pertenecen a la Institución Militar objeto de nuestra investigación, procediéndose a grabar las entrevistas, previo consentimiento y manejo de datos personales indicados a cada entrevistado, tal como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Cuadro 2: Datos personales de los Entrevistados y tipo de consentimiento

Entrevistado	Fecha Entrevista	Grado	Edad	Sexo	Cargo	Tipo de consentimiento
Grupo Alta Gerencia						
E1	22/06/2022	Crl	51	Masculino	Cmdte Gral de Gran Unidad	Verbal
E2	20/06/2022	Crl	51	Masculino	Jefe de dependencia Militar	Verbal
Grupo de Trabajadores						
E1	20/06/2022	Crl	53	Masculino	Presidente SGSST	Verbal
E2	16/06/2022	Tte Crl	44	Masculino	Jefe de Sección	Verbal
E3	13/06/2022	My	39	Masculino	Jefe de SST	Verbal
E4	13/06/2022	Cap	43	Masculino	Jefe de SST	Verbal
E5	10/06/2022	Tco	52	Masculino	Auxiliar de SST	Verbal
E6	14/06/2022	Tco	48	Masculino	Enfermero Militar	Verbal
E7	12/06/2022	Médico	52	Femenino	Médico Ocupacional	Verbal
E8	10/06/2022	SPA	51	Femenino	Auxiliar Personal Civil	Verbal
E9	11/06/2022	STA	65	Masculino	Jefe de Negociado Sanidad	Verbal
Grupo de Experto en SST						
E1	23/06/2022	Tco	49	Masculino	Auditor interno en SST	Verbal

*Nota:* Esta tabla muestra los datos personales de los participantes entrevistados en una Institución Militar, Región de Piura, 2022.

La Ley 29783, Ley de SST, estructura su actuación y alcance a dos segmentos específicos como son el Empleador y los Trabajadores especificando inclusive las obligaciones de una parte y los deberes de la otra, promulgando disposiciones específicas para cada segmento de gestión, por lo que teniendo en consideración este criterio normativo y el horizonte de las Categorías y Sub categorías establecidas en el capítulo anterior, los resultados obtenidos serán tratados manteniendo y respetando la actuación de cada segmento dentro del SGSST, siendo los resultados siguientes:

Sobre la Gestión de la Ley de SST, creación del departamento en la Institución Militar, implementación y asignación presupuestaria; el grupo de la Alta Gerencia considera que es acertada la creación del departamento de Seguridad y Salud en el trabajo; sin embargo para procurar una gestión eficiente debe fortalecerla dotándola de personal, medios y recursos económicos que permitan una implementación adecuada de este marco legal, con la finalidad de cumplir con el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en una Entidad que califica como multi peligro a razón que la mayoría de sus actividades realizadas son de alto riesgo.

Asimismo, los entrevistados del grupo de Alta Gerencia recomiendan fortalecer el liderazgo en SST en los diferentes niveles de Comando para mejorar la comunicación y desarrollar empatía a fin de escuchar, atender y respaldar al trabajador en temas relacionados a SST, dado que son ellos los que mejor conocen las actividades laborales que ejecutan diariamente, por tanto son el mejor aliado para participar en la toma de estrategias y decisiones que permitan articular adecuadamente las disposiciones de la Ley de SST con sus normas internas y generar una óptima gestión administrativa en prevención de accidentes laborales; concluyendo que es de vital importancia la implementación de esta Ley, su gestión y asignación presupuestal.

La OIT (2022) promueve el diálogo efectivo para revisar las estrategias y políticas en SST, promoviendo el derecho a ambientes seguros, saludables, libertad de opinión y expresión a fin de que los trabajadores se sientan cómodos sin preocupaciones de posibles riesgos que atenten contra su SST, resaltando la importancia que tiene establecer un diálogo abierto y regido por la confianza y el respeto mutuo.

Gajardo (2020) en su investigación propone integrar principios vinculados al riesgo a partir de las experiencias laborales proporcionados por el empleador mediante el plan para prevenir riesgos y la de los trabajadores por ser los que mejor conocen su entorno laboral para anticipar y regular escenarios de riesgos laborales, siendo necesario para

ello que la Entidades públicas puedan ser autónomas en su organización para implementar el SGSST.

El grupo de Trabajadores considera positivo la implementación de esta ley porque la relacionan con sus derechos como trabajador a un ambiente seguro y sin riesgos donde su vida e integridad física están protegidos por la obligatoriedad que envuelve este dispositivo legal, lo cual les va a permitir sentirse protegidos y seguros al realizar sus actividades laborales, generando bienestar y un excelente clima laboral, sin embargo existen trabajadores que consideran que la implementación de esta Ley en una organización militar no se encuentra debidamente articulada para el fin y la misión que persigue esta Institución, al exigírseles el cumplimiento a cabalidad de sus funciones sin los medios y recursos económicos adecuados para su ejecución.

Al respecto, Blanco (2019) con su investigación persigue articular adecuadamente las actividades militares mediante la integración de procedimientos preventivos internos con los procedimientos que el marco jurídico señala, sin comprometer la misión y/o funciones del personal que integra una organización militar.

La Médico Ocupacional del grupo de Trabajadores señala que la participación del Estado en la aplicabilidad de esta norma es parcial, porque obliga a su implementación, pero no se ajusta a los modelos de organización, ni asigna los recursos económicos para alcanzar su fin, por tanto, sostiene que en muchas Entidades castrenses no existe compromiso de los líderes con la SST siendo esta ley letra muerta, donde los derechos laborales de los trabajadores son parcialmente vulnerados.

Obeso (2020) en su investigación corrobora efectivamente que para que exista una adecuada articulación en la implementación y mejoras del SGSST se deben crear diseños, modelos y procedimientos acorde a la organización, que permitan el mejoramiento de los procesos SST para generar ambientes laborales seguros, sin embargo, sin presupuesto para

estas acciones, se dificulta o son poco factibles la creación de escenarios de prevención laboral idóneos.

La apreciación crítica de la Médico Ocupacional se contrapone con lo que sostiene la OIT (2022) quienes fomentan la construcción de una cultura saludable y segura partiendo del compromiso de todos los Gobiernos, funcionarios, servidores y actores con responsabilidad de gestión en SST, involucrando en ese contexto a las todas la organizaciones militares y a sus respectivos líderes, quienes según la apreciación de la mayoría de los entrevistados denotan carencia de compromiso en este campo de acción, donde solo se observa gestión documentaria por cumplimiento de ordenes más no por convicción de prevención de riesgos laborales.

El Tco auditor en SST, representante del grupo de Experto del órgano de control de esta Institución Militar, reafirma la importancia y valía de la implementación de esta Ley en una organización Militar, donde resalta que al ser calificada esta Entidad pública como una empresa multi peligro es necesaria contar con un ente que emane disposiciones en el campo de SST, y dado que la esta norma tiene cumplimiento de carácter obligatorio y sancionador para todos los sectores económicos, su inherencia en una institución militar conllevará a la disminución de los peligros y riesgos, a razón que esta norma busca promover una cultura de concientización de riesgos laborales y sensibilizar a todos los trabajadores para crear conciencia y cultura en SST y mediante su participación como elementos multiplicadores de SST.

En el Perú, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su respectivo Reglamento, demanda que todos sectores económicos involucrados con el alcance de esta norma, reporten conductas de trabajo inseguras y accidentes relacionados al mismo, debido a la existencia de empresas con políticas y prácticas preventivas en SST nulas o escasas, por tanto, obliga a estas Entidades a implementar el SGSST con la finalidad de promover buenas praxis, políticas y conciencia preventiva laboral.

Esta conceptualización es sostenida por Obeso (2020) al señalar que la implementación de esta Ley es imperativa para cuidar y proteger nuestro recurso humano y a su vez es sostenida por el Experto en SST entrevistado.

El experto en SST, puntualiza que la implementación no es solo cumplimiento de órdenes como generalmente se estila en la organización militar, sino compromiso con la sensibilización en prevención de accidentes laborales, que sumado a ello una buena gestión aporta a la consolidación del liderazgo en ese campo, porque la implementación de esta Ley busca eficiencia en el sistema, empodera a los líderes según su nivel jerárquico y genera sinergia para sensibilizar y mitigar accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Para el logro de tal fin, el experto en SST sostiene que la Institución militar viene dando cumplimiento a la Directiva N° 020/DIPERE/A-5.b/02,00, Normas y procedimientos para implementar el Sistema de Seguridad en el Ejército de mayo 2020, encontrándose en la actualidad en un proceso de mejora continua, siendo el nivel de implementación en esta dependencia militar aceptable, porque cumple con todos los indicadores establecidos, pero es necesario la asignación de recursos económicos para cumplir con todas los objetivos y actividades programadas en el Plan de trabajo anual de SST año fiscal 2022, y en ese aspecto recalca que no se viene cumpliendo a pesar de estar dispuesto en la Directiva interna vigente, puntualizando que la Institución no debe ver la implementación de SST como un gasto de dinero sino más bien como una inversión en el cuidado de recurso más valioso, que es el personal de trabajadores que la integran.

Sobre el impacto que tiene la Gestión preventiva de riesgos y actividades peligrosas en una institución militar, los entrevistados de la Alta Gerencia sostienen que la responsabilidad de dotar del equipamiento y medios adecuados a los trabajadores para la ejecución de sus actividades laborales, recae en los Comandos de todos los niveles jerárquicos, quienes deben gestionar oportunamente estas necesidades, para velar por el cumplimiento de las medidas que conlleven a proteger la salud e integridad

física del personal, permitiéndoles trabajar de manera segura con el objeto de cumplir con el empleador de forma eficiente y eficaz.

En este horizonte de categoría los trabajadores entrevistados, manifiestan conocer el manejo de ciertos documentos obligatorios que este marco jurídico impone para su implementación, así como identifican y expresan las definiciones de riesgo y peligro, siendo este resultado favorable porque previo diagnóstico contribuirá positivamente a reforzar y mejorar el SGSST en la organización Militar.

Diaz (2021) en su publicación, resalta la importancia de realizar un diagnóstico previo para identificar peligros y pueda permitir la determinación de efectos cuyo impacto expongan la salud del Trabajador y hasta de misma Entidad.

Sin embargo, el experto en SST en relación a los lineamientos y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta por la LSST para su implementación, manifiesta que las IPERC contribuyen a reducir los riesgos laborales, pero el conocimiento adquirido en este campo aún está en proceso de aprendizaje y aplicación de métodos para promover una cultura de prevención de accidentes con ambientes seguros y saludables.

En relación a la recomendación de estrategias, participación de los trabajadores, e importancia que se le debe dar al SGSST, para afianzar una cultura de prevención de riesgos, la Alta Gerencia recomienda apoyar las decisiones del Comando en el campo de SST para fortalecer el sistema mediante capacitaciones y establecimiento de buenas praxis en la ejecución de actividades.

Sin embargo, de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores entrevistados la gran mayoría afirma que no existe involucramiento y que no cumplen con las disposiciones y medidas de SST, ya sea en algunos casos por falta de conocimiento en el tema, exceso de confianza en el cumplimiento de sus tareas, señalando no necesitar reforzamiento para ejecutar sus trabajos o adoptando en otros casos una actitud reacia al

cambio, sumado a ello una postura del empleador que hace sentir a los trabajadores que éstos no se involucran ni apuestan por una cultura de prevención de riesgos laborales.

En este contexto, manifiestan que las estrategias que actualmente se han planteado para minimizar los riesgos laborales son consideradas deficientes por falta de compromiso del empleador.

Al respecto, el Experto en SST señala que los líderes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales, para sensibilizar al personal buscando crear en los trabajadores conciencia preventiva laboral y su participación activa en el sistema, dado que son ellos los que representan a los trabajadores por ende es preciso que su compromiso sea permanente.

La Ley 29783, Ley de SST tiene como fin promover una cultura preventiva laboral en instituciones con carencia de ella; sin embargo los resultados obtenidos denotan que se contrapone con la realidad de la organización Militar investigada, dado que, si existen normativas internas de prevención de accidentes, pero como manifiesta la mayoría de los entrevistados, existe un mínimo compromiso de los actores involucrados en promover una cultura de prevención de accidentes laborales e involucramiento activo de los trabajadores.

## 4.2 Discusión

Finalizado el proceso de recolección de Información, fue necesario analizar las respuestas de los entrevistados con los postulados sustentados por los referentes teóricos considerados para encontrar coincidencias o divergencias que permitan fortalecer esta investigación, es preciso en este punto resaltar que el empleo del método hermenéutico y de triangulación contribuyó sustancialmente al desarrollo y síntesis de los datos para posteriormente abordarlos sistemáticamente teniendo como horizonte el problema de investigación planteado, con el objeto de determinar si existe un impacto positivo o negativo de la implementación de este marco legal en la Institución Militar materia de este estudio.

En este contexto, la datos más relevantes de lo analizado de acuerdo a los resultados encontrados, tenemos que el impacto que ha tenido la Ley SST en la gestión administrativa de la organización militar acantonada en la Región de Piura, tuvo un resultado muy positivo dado a que el contexto impositivo de esta Ley impacta profundamente en la mente de los trabajadores y los hace sentirse seguros y amparados porque finalmente existe una Ley que protege su actuación y desempeño laboral en aras de fomentar ambientes de trabajo seguros y saludables, más aun laborando en una entidad donde la mayor parte de las actividades militares que se realizan son de alto riesgo, por tanto se considera acertada la iniciativa del Comando de crear un ente dentro de su estructura organizacional que gestione internamente las disposiciones esta norma, pero a su vez asignarle personal calificado en SST y medios para una implementación flexible de la norma donde se apueste por personal expedito en SST para optimizar los procesos.

Un factor muy importante abordado por los tres grupos entrevistados a través de sus opiniones vertidas y que ha sido visto de manera general, más no en forma específica o como una posible sub categoría, es la inherencia contundente que tiene que ver el liderazgo en SST.

Al respecto, es preciso mencionar que esta organización militar se conduce mediante sólidos pilares de disciplina, por las actividades propias que realiza en cumplimiento de su misión, situación que obliga a instruir, capacitar y entrenar al personal con pulcros principios de liderazgo que les permitan guiar hombres hacia el logro de los objetivos planteados por el Comando; por tanto, parte de la formación militar permanente es la capacitación en liderazgo el mismo que es incluido en las mallas curriculares de todos los cursos militares que realiza el personal militar en los diferentes grados; sin embargo en el campo SST por ser una especialidad cuya competencia es nueva dentro del entorno castrense, aún no se aborda como capacitación obligatoria, motivo por el cual hoy en día se recurre a las universidades para mediante convenios celebrar diplomados que formen al personal y les brinden herramientas y métodos idóneos para gestionar en materia de SST, estrategia de formación y conocimiento laboral prometedora pero que se ve limitada por la ausencia de presupuesto para tal fin.

El tipo de organización acentuado por jerarquías, algunas veces no permite una amplia libertad de gestión en el campo de SST, lo cual podría decirse que hasta cierto punto limita a los líderes de mando medios a desarrollar iniciativas que fomenten una cultura de prevención, limitándose en ese contexto de manera muy marcada la escucha, entendimiento y comunicación asertiva, entre los trabajadores y los líderes que representan a esta entidad castrense, por tanto no se puede observar signos de establecimiento de empatía entre el empleador y los trabajadores, dado que dentro de esta organización predomina el cumplimiento de órdenes y la exigencia exacta y precisa de las mismas sin dudas ni murmuraciones, limitando la participación o involucramiento de los trabajadores, factor que en SST no es una política de gestión viable porque en su aplicabilidad muchas veces es necesario romper esquemas o paradigmas con costumbres y hábitos consuetudinarios en el ejercicio laboral por tratarse de la vida, seguridad, salud e integridad física del trabajador, calificando

este escenario como una reacción reacia al cambio para fines de gestión en SST.

La postura adoptada por esta Institución castrense se contrapone literalmente al principio de fomentar el diálogo efectivo, abierto y regido por el respeto mutuo que promueve la OIT (2022) y a la teoría de integración de principios vinculados al riesgo partiendo de experiencias laborales que solo el empleador y los trabajadores pueden aportar y generar sinergia para anticipar escenarios de riesgos laborales, que sostiene Gajardo (2020), siendo en este punto importante el compromiso que adopten los líderes para caminar hacia el cambio de aportar y fomentar una cultura sólida de prevención laboral en su administración.

La articulación de la LSST precisa de creación de diseños organizacionales con procedimientos acorde al tipo de organización, por tanto es imprescindible la autonomía de acción de las entidades públicas del tipo castrense para implementar este dispositivo legal acorde su estructura organizacional jerarquizada, a fin de evitar vacíos legales que dejan a un grupo de población laboral sin amparo legal por cumplimiento de sus funciones, opinión que es concordante con la conclusión en la que arriba Obeso (2020) para mejorar u optimizar los procesos en SST.

La articulación concatenada de la norma acorde al diseño organizacional de la Entidad Castrense no solo permitirá atender a determinado grupo de población desprotegido del marco jurídico, sino que permitirá establecer políticas de participación e involucramiento de los trabajadores que nos encaminarán hacia objetivos y metas con empleo de estrategias factibles de implementar, escenario que no solo mejorará la gestión administrativa en SST, sino que será concordante con lo afirmado por Queipo (2018) quien nos habla de la inherencia de los beneficios laborales en el establecimiento de un clima laboral como conductor de estímulos, iniciativa y creatividad para la mejora continua de los procesos de SST tanto en el entorno laboral, las actividades, procedimientos y funciones que ejecutan los trabajadores.

Otro aspecto importante es la asignación presupuestaria para el cumplimiento de los objetivos y metas trazados en SST, la cual es de vital importancia porque sin dinero no hay planes concluidos de manera eficiente y eficaz, no asignar presupuesto a las acciones de SST, es sinónimo de vulnerabilidad a los derechos del trabajador por no contar con ambientes seguros y saludables. En este punto Cornejo (2021) al abordar el tema de la realidad del país en tiempos de pandemia, saca a relucir la penosa e inconsistente realidad del marco jurídico vigente para velar por la vida e integridad física de los trabajadores, recomendando inclusive previa jurisprudencia una revisión de la misma, donde se priorice la asignación de recursos a este campo y se oriente adecuadamente para salvaguardar al trabajador en vez de dictarse innumerables disposiciones y medidas a través de decretos supremos que solo conllevan a la ineficacia del propósito de su implementación por perseguir estrategias, procedimientos y métodos a aplicarse que solo aportan desconfianza y con ello al fomento de un clima laboral inseguro.

En cuanto a la Gestión preventiva de riesgos y actividades peligrosas, Bendezú (2019) resalta la importancia de un enfoque preventivo para identificar y evaluar riesgos peligros que sistemáticamente coadyuven a estandarizar los procesos laborales, punto de vista respetable, sin embargo para el tipo de organización investigada al tener diversidad de productos castrenses como metas de índole intangible, la estandarización como meta final se hace improcedente dado que para cada acción militar se requiere estrategias particulares y precisas, las mismas que según su evolución pueden continuarse, cambiar de rumbo o simplemente desestimarse, pero en concreto todas ellas tienen un punto común, que es la exposición de la vida y salud del trabajador militar; permitiendo este análisis concordar con lo manifestado por Gajardo (2020) quien recomienda que para un mejor entendimiento y aplicabilidad de la norma debe existir flexibilidad de la misma que permita a Entidades del tipo castrense implementarla acorde a su diseño organizacional, es decir que permita integrar los procedimientos preventivos militares exentas del marco jurídico con aquellas comunes

contempladas en la ley misma, apreciación también sostenida por Blanco (2019).

El Experto en SST ha resaltado un detalle muy importante como es la afirmación sostenida que una implementación de la LSST no solo se trata de formulación documentaria, o conocer literalmente los conceptos de riesgo y peligro, sino de trabajar en la sensibilización del personal a fin de internalizar ideas de prevención laboral que coadyuven a la gestión del encargado en SST a plantear estrategias gracias a la participación activa del trabajador en este campo ocupacional, y permita a su vez mediante una acción conjunta, empleador y trabajador, identificar los peligros y riesgos existentes en el ámbito laboral para posteriormente plantear estrategias de estandarización de procedimientos plasmándolos en un manual que sirva de guía o como protocolo para la ejecución de las diversas actividades que son sinónimos de riesgo y peligro permanente.

En la actualidad la Institución cuenta con un Reglamento Interno de SST, cuyo contenido es cuasi la misma versión del Reglamento de la LSST; en tal sentido no contribuye a una mejora del proceso, menos a una integración idónea de procedimientos, por lo que podríamos aseverar que es desestimado el aporte de esta base legal para la gestión en SST.

La LSST tiene como fin promover una cultura preventiva, pero esta será factible siempre y cuando exista compromiso, capacitación, presupuesto e involucramiento tanto del empleador como de los trabajadores, siendo de la opinión que en este aspecto la Institución castrense investigada aún está lejos de alcanzar este objetivo, debiendo la Institución elaborar este documento interno en función a su realidad y procesos preventivos internos que administra para crear u escenario óptimo en SST, como lo recomienda Blanco (2019); siendo para ello necesario y este punto me coludo con la opinión sostenida por Guanopatín (2018) de elaborar un manual en SST acorde a las los procedimientos y actividades

que realiza el personal militar, previo diagnóstico de la situación idea fuerza que lo destaca Diaz (2021).

Visto este panorama, podemos decir que todos los referentes teóricos mencionados en las bases teóricas corroboran que la implementación de la LSST para promover cultura preventiva laboral, por ser imperativa es 100% positiva su aplicabilidad, sin embargo para nuestro estudio la aplicabilidad de esta norma presenta algunas falencias procedimentales que no permiten la flexibilidad y articulación adecuada por el tipo de organización, pero en materia de gestión administrativa en SST e identificación de riesgos y peligros presenta una mejora en el proceso de implementación, faltando reforzar las estrategias de sensibilización y concientización de prevención laboral.

## V. Conclusiones

1. La implementación de la LSST en la organización militar acantonada en la Región de Piura, tiene efectivamente un impacto positivo en el personal que integra esta organización militar, dado que genera confianza a los trabajadores porque obliga al empleador a respetar sus derechos laborales de contar con ambientes seguros y saludables para salvaguardar su vida y salud, y que de ser transgredido puede ser denunciado ante los entes fiscalizadores creados para tal fin y obligarse a su estricto cumplimiento.
2. El tipo de diseño organizacional de la Institución militar no permite una articulación idónea de esta norma, generando vacíos legales y una parte de población desprotegida de sus derechos laborales en materia de SST por la inexistencia de una comunicación asertiva entre el empleador y sus trabajadores, originando falta de involucramiento por ambas partes para contribuir eficazmente a la identificación de peligros, riesgos y establecimiento de planes y programas que generen un clima laboral agradable y seguro por la inherencia de una cultura preventiva laboral aceptable.
3. La organización militar estudiada no dispone de asignación presupuestaria para la consecución de sus objetivos en SST, por tanto, las estrategias que requieren la ejecución de actividades como capacitaciones, charlas, fumigaciones, adquisición de señaléticas, y otros medios que demandan presupuesto, no permiten la internalización y aprehensión eficaz de prevención laboral.
4. La implementación de la LSST tiene un impacto positivo en la gestión preventiva de riesgos y peligros, porque obliga a la formulación de documentos normativos como la matriz IPERC para identificar peligros y riesgos de los cuales se derivarán estrategias de acción para mitigarlos, plasmándolos en el plan de trabajo anual a través del cual se podrá realizar el seguimiento respectivo del cumplimiento de los objetivos.

## VII. Recomendaciones

1. Se recomienda a los líderes de la organización Militar acantonada en la Región de Piura, aprovechar el impacto positivo que tiene esta ley en la mente de los trabajadores para que por el singular tipo de organización donde prestan servicios tomen consciencia que este tipo de entidades son gestoras de actividades altamente peligrosas por su misión y función, por lo tanto, deben comprometerse e involucrarse a impulsar eficazmente la implementación de la LSST en sus organizaciones a fin de promover de la mano con los trabajadores mejoras en los procesos de SST.
2. Se recomienda asignar personal capacitado en SST para que con su conocimiento puedan en función al tipo de diseño organizacional de la Institución militar, articular correctamente esta LSST, cuidando de cubrir los vacíos legales derivados de la norma misma con el planteamiento de estrategias, acciones y productos como guías o manuales que tengan alcance general para todo el personal tanto militar como civil, buscando mediante una simbiosis de empatía con los trabajadores, levantar información detallada de la ejecución de las actividades a fin de estandarizar los procedimientos comunes de SST contemplados en la ley con aquellas actividades preventivas castrenses contempladas en su normativa Institucional.
3. Se recomienda a los líderes gestionar oportuna y eficientemente la asignación presupuestal para el desarrollo de actividades en SST que conlleven a la consecución de sus objetivos dentro de un marco de mejora continua y fomento de una cultura preventiva laboral, teniendo presente que el impulso de esta gestión no conlleva a la adquisición de bienes muebles tangibles, sino se trata de la preservación y cuidado del recurso más importante no solo de una Entidad pública o privada, sino de la sociedad misma, como es el Recurso Humano con legitimidad y amparo constitucional para el derecho a su vida y salud, la cual de menoscabarse y no atenderse, conllevaría a tipificaciones de comisiones de falta graves o dependiendo de la severidad o daño causado multas onerosas al empleador por praxis inapropiadas en materia de SST.

4. Se recomienda a los líderes trabajar en una comunicación asertiva entre el empleador y sus trabajadores, que genere confianza y seguridad para que los trabajadores puedan involucrarse y participar activamente aportando ideas e identificando peligros y riesgos que se derivan de su propio trabajo diario a fin de mitigarlos y contribuir con el empleador a establecer planes y programas que generen ambientes seguros y saludables, así como un clima laboral agradable producto de la inherencia de la toma de conciencia preventiva en el campo laboral.

## Referencias

- Agra, B. (2018). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (3ª ed.). Editorial Eolas ediciones, España. <https://www.marcialpons.es/libros/derecho-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/9788417315283/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Editorial Episteme, Venezuela. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014), *Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SRVIR/GDSRH*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/directiva-n-002-2015-servirgdsrh-normas-para-la-gestion-d-resolucion-no-304-2015-servir-pe-1311302-1/>
- Bendezú, R. D. (2019). *Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11193>
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Editorial Pearson Educación, Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bestratén, M. (2011) *Seguridad en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Servicio de Ediciones y Publicaciones – INSST, España.

<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial la Muralla S.A. (2ª ed.).

<http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/>.pdf.

Blanco, P. M. (2019). *Estudio sobre la integración de las actividades de instrucción y adiestramiento del ejército de tierra en su sistema de gestión de prevención de riesgos laborales*. [Tesis Doctoral, Universidad de Cádiz]. Repositorio Institucional - Universidad de Cádiz.

<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/21910/TESIS%20doctoral%20Blanco%20Pereira%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, D. V. (2016). *Propuesta de un programa de seguridad y salud en el trabajo basado en el estudio de riesgos disergonómicos para mejorar la productividad económica de los docentes de la facultad de ingeniería de USAT*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional – Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/570/1/TM\\_Castro\\_Delgado\\_VanessaLizet.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/570/1/TM_Castro_Delgado_VanessaLizet.pdf)

Constitución Política del Perú, (1993). *Artículo 168 de la CPP*. Diario Oficial el Peruano.

[https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons\\_t4.htm](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons_t4.htm)

Congreso de la República (2004), *Ley N° 28359, Ley de la Situación de los Oficiales de las Fuerzas Armadas*. Diario Oficial el Peruano.

[https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas\\_Legales/28359-LEY.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas_Legales/28359-LEY.pdf)

Congreso de la República (2012), *DL N° 1144, Ley que regula la situación militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de mar de las Fuerzas Armadas*. Diario Oficial el Peruano.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-regula-la-situacion-militar-de-los-s-decreto-legislativo-n-1144-876803-5/>

Congreso de la República (2008), *DL N° 1023 que crea la Autoridad Nacional de SERVIR, rectora del sistema de gestión de recursos humanos*. Diario Oficial el Peruano.  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_per\\_4\\_dec\\_leg\\_1023.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_4_dec_leg_1023.pdf)

Congreso de la República (2013), *Ley N° 30057, Ley SERVIR*. Diario Oficial el Peruano.  
<https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Congreso de la República (2011) *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Diario Oficial el Peruano.  
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%20N%2029783.pdf>

Congreso de la República (2012) *DS N° 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo*. Diario Oficial el Peruano.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto\\_Supremo\\_N\\_005-2012-TR.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf)

Congreso de la República (2014), *Ley N° 30222 que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial el peruano.  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

Cornejo, D. (2021). *La realidad peruana sobre seguridad y salud en el trabajo durante un contexto comparado en pandemia*. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Vol.3).  
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/81/74>

Díaz, O. (2021). *Aplicación de la Guía Técnica Colombiana 34 y 45 en una S.A.S. de servicios en HSEQ: Estudio de caso.* (Vol. 4). Bogotá. Colombia.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v4n1/2027-5692-sdn-4-01-71.pdf>

Ejército del Perú, (2020), *Directiva N° 020/DIPERE/A-5.b/02,00, Normas y procedimientos para implementar el Sistema de Seguridad en el Ejército, DIPERE.*

Escuela de administración para negocios (2020). *Importancia de realizar un presupuesto para alcanzar objetivos.* ESAN conexiones.  
[https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/importancia-de-realizar-un-presupuesto-para-alcanzar-objetivos.](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/importancia-de-realizar-un-presupuesto-para-alcanzar-objetivos)

Escuela Europea de Excelencia (2018). *Artículo técnico: Como realizar la evaluación de Riesgos según la ISO 31000.*  
<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/05/como-realizar-la-evaluacion-de-riesgos-segun-iso-310002018/>

Gajardo, H. M. (2019). *El Deber de Seguridad del Empleador en el ordenamiento jurídico laboral de Chile.* [Tesis Doctoral con régimen de cotutela sustentada en la Universidad de Sevilla, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional - Universidad de Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181774/El-deber-de-seguridad-del-empleador-en-el-ordenamiento-juridico-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guanopatín, M. J. (2018). *Diseño de un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para las Fuerzas Armadas.* [Tesis de Maestría. Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional – Universidad Internacional SEK.  
[https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2846/2/2.%20CONTENIDO%20DE%20LA%20TESIS.pdf.](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2846/2/2.%20CONTENIDO%20DE%20LA%20TESIS.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). *Programas de seguridad*, Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo (4a ed.). <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I.pdf/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac?t=1526457520818>

Lancho, S. J. (2017). *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho\\_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, A. (2010). *Metodología de la investigación científica* (3ª ed.) Editada por Servicios editoriales Once Ríos. [http://uaprepasemi.uas.edu.mx/libros/3er\\_SEMESTRE/26\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_I.pdf](http://uaprepasemi.uas.edu.mx/libros/3er_SEMESTRE/26_Metodologia_de_la_Investigacion_I.pdf)

Marín y Pico (2004). *Fundamentos de Salud ocupacional*. (1ª ed.). Editorial Universidad de caldas, Colombia. <http://biblio.ucaldas.edu.co:8000/cgi-bink/koha/opac-detail.p1?biblionumber=217>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *DS N° 005—2017-TR, que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021*. (1a ed.). Editada por CONSSAT. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Boletín Estadístico Mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades*

*ocupacionales* (9ª ed.). Editada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1474868/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20octubre%202020.pdf>

Obeso, M. L. (2020). *Modelo de aplicación de la ley 29783 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cajamarca*. [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44785/Obeso\\_MLA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44785/Obeso_MLA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Campaña actuemos juntos, OIT HQ, Ginebra*. Portal electrónico OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>.

Quintana, L. (2019). *La Hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica*. Revista de Psicología y ciencias afines, Vol. 16, Universidad Nacional de la Plata. [https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#redalyc\\_483568603007\\_ref5](https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#redalyc_483568603007_ref5)

Queipo, Y. (2018). *Beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y enfermedades ocupacionales*. Revista interdisciplinaria de investigación científica, Consensus, Vol. 1(1),14. Santiago de Chile. <https://pragmatika.cl/review/index.php/Concensus/article/view/2cdn.www.gob.pe/archivos/file/CNSST>

Ramallo, M. y Roussos, A. (2008). *Lo cualitativo, un modelo para la comprensión de los métodos de investigación* (Documento de Trabajo N° 216). Editado por la Universidad de Belgrano.

[http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4782/216\\_ramallo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4782/216_ramallo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, C. (2007) *Seguridad Industrial: Un enfoque integral* (2ª ed.). Editorial Limusa S.A, México.  
[https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb\\_V6PSC&print](https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PSC&print)

Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Rev. Perú. med. exp. salud publica vol. 37 [online]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

Palella, S. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa* (2a ed.). Editado por Fedupel Caracas, Venezuela.  
[https://www.academia.edu/35200587/2006\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cuantitativa\\_Palella\\_pdf](https://www.academia.edu/35200587/2006_Metodologia_de_la_investigacion_cuantitativa_Palella_pdf)

Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral. (2022), *Guía del usuario para Denuncias virtuales*. Aplicativo web2 [Software].  
<https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio>

Tamayo, M. (2003). *Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva* (4ª ed.). Editorial Limusa S.A, México.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)

Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K., & Merlo Rosas, M. R. (2019). *Investigación cualitativa. Epistemología, métodos cualitativos, ejemplos prácticos, entrevistas en profundidad*. Editorial Universidad Técnica del Norte.  
[https://issuu.com/rolandolomas4/docs/libro\\_de\\_investigacion\\_cualitativa](https://issuu.com/rolandolomas4/docs/libro_de_investigacion_cualitativa)

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Categorización

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>Actualmente parte de los principales problemas en el ámbito laboral de la Institución Militar ubicada en la Región de Piura, y que por razones de imagen y seguridad no se mencionara su razón social, es el alto riesgo de accidentes e incidentes laborales, derivados de sus propias actividades militares, que envuelven a esta Entidad en un escenario de siniestralidad y preocupación permanente del alto mando para velar por la integridad física del personal que lo integra con el objeto de protegerlos de estos riesgos y peligros derivados por el cumplimiento de sus funciones cotidianas, poniendo en marcha diversas medidas y protocolos para prevenir hechos fatídicos en el entorno laboral.</p> <p>En tal sentido, con esta investigación se busca conocer el impacto de la aplicabilidad de la Ley N° 29783 LSST, determinando mediante la observación la existencia o no de una buena sincronización y articulación de la norma, de la cual hoy en día su aplicabilidad genera diversos problemas en la gestión administrativa, las mismas que se contraponen a la Situación administrativa del personal Militar y Civil que labora para las FFAA, creando incertidumbre, desaciertos decisionales y controversias en el desempeño de los trabajadores; por este motivo se busca analizar la aplicabilidad de la gestión de la LSST mediante la promoción de una cultura preventiva que coadyuve a minimizar la incidencia de riesgos y peligros laborales militares, a fin de amparar las actuaciones laborales del recurso humano.</p>	<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura?</p> <p><b>Problema Específico 01</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura?</p> <p><b>Problema Específico 02</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?</p> <p><b>Problema Específico 03</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Conocer el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura</p> <p><b>Objetivo Específico 01</b></p> <p>Analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura</p> <p><b>Objetivo Específico 02</b></p> <p>Analizar el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.</p> <p><b>Objetivo específico 03</b></p> <p>Analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.</p>	<p>Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas.</p> <p>Cultura de prevención de riesgos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de la LSST.</li> <li>• Asignación presupuestal para el funcionamiento de la organización.</li> <li>• Programa anual de SST</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Charlas de concientización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leyes y directivas internas en SST</li> <li>• Personal militar y civil que integra la organización Militar acantonada en la Región de Piura.</li> <li>• Expertos (Auditores en SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Análisis documental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de observación</li> <li>• Guía entrevista</li> <li>• Ficha de análisis de fuentes documentales</li> </ul>

## Anexo 2: Instrumento de Recolección de datos

### Guía de entrevista para la Alta Gerencia

Buenos días, le saluda Liza Olinda Facundo Muñoz, alumna de la Maestría en Gestión Pública de la UCV. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado “Impacto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Militar, Región de Piura, 2022”. Por este motivo mucho agradeceré su cooperación en esta entrevista.

Por mi parte me comprometo a que esta información sea anónima y tenga un carácter confidencial dado que será exclusivamente empleado para fines de investigación.

1. ¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?
2. ¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?
3. ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?
4. ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?
5. ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?
6. ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?
7. ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?
8. ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?

### Anexo 3: Instrumento de Recolección de datos

#### Guía de entrevista para Trabajadores

Buenos días, le saluda Liza Olinda Facundo Muñoz, alumna de la Maestría en Gestión Pública de la UCV. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado “Impacto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Militar, Región de Piura, 2022”. Por este motivo mucho agradeceré su cooperación en esta entrevista.

Por mi parte me comprometo a que esta información sea anónima y tenga un carácter confidencial dado que será exclusivamente empleado para fines de investigación.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?
2. ¿Qué opinión le merece la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿Considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?
3. ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?
4. ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?
5. ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?
6. ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?
7. ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?
8. ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos?  
¿Le inspira confianza?

## Anexo 4: Instrumento de Recolección de datos

### Guía de entrevista para Experto (Auditor)

Buenos días, le saluda Liza Olinda Facundo Muñoz, alumna de la Maestría en Gestión Pública de la UCV. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado “Impacto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Militar, Región de Piura, 2022”. Por este motivo mucho agradeceré su cooperación en esta entrevista.

Por mi parte me comprometo a que esta información sea anónima y tenga un carácter confidencial dado que será exclusivamente empleado para fines de investigación.

1. ¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?
2. Cuáles cree que deberían ser las prioridades de las Entidades y/o empresas?
3. ¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?
4. ¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?
5. Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?
6. ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?
7. ¿Qué opinión le merece los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?
8. ¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?

Anexo 05: Matriz de Categorización con indicación de preguntas para la entrevista a la Alta Gerencia.

Ámbito temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo de Investigación	Objetivos Específicos	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	Preguntas para la Entrevista: Alta Gerencia
Reforma y Modernización del Estado	¿Cuál es el impacto de la aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura?	¿Cuál es el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura?	Conocer el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura.	Analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura	Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de la LSST.</li> <li>Asignación presupuestal para el funcionamiento de la organización.</li> </ul>	1. ¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?
		¿Cuál es el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.	Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa anual de SST</li> </ul>	2. ¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?
		¿Cuál es el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.	Cultura de prevención de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Charlas de concientización</li> </ul>	3. ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?
							4. ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?
							5. ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?
							6. ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?
							7. ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?
							8. ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?

Anexo 06: Matriz de Categorización con indicación de preguntas para la entrevista a los Trabajadores

Ámbito temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo de Investigación	Objetivos Específicos	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	Preguntas para la Entrevista: Trabajadores
Reforma y Modernización del Estado	¿Cuál es el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura?	¿Cuál es el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura?	Conocer el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura.	Analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura	Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de la LSST.</li> <li>• Asignación presupuestal para el funcionamiento de la organización.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?</li> <li>2. ¿Qué opinión le merece la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿Considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?</li> </ol>
		¿Cuál es el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.	Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa anual de SST</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?</li> <li>4. ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?</li> <li>5. ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?</li> </ol>
		¿Cuál es el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.	Cultura de prevención de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación Charlas de concientización</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?</li> <li>7. ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?</li> <li>8. ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos? ¿Le inspira confianza?</li> </ol>

Anexo 07: Matriz de Categorización con indicación de preguntas para la entrevista al Experto (Auditor).

Ámbito temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo de Investigación	Objetivos Específicos	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	Preguntas para la Entrevista: Experto (Auditor)
Reforma y Modernización del Estado	¿Cuál es el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura?	¿Cuál es el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura?	Conocer el impacto de aplicabilidad de la LSST para reducir los riesgos de las actividades militares en una Institución Militar en la Región de Piura.	Analizar el impacto de la gestión de la ley de SGSST en una Institución Militar en la Región de Piura	Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de la LSST.</li> <li>Asignación presupuestal para el funcionamiento de la organización.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?</li> <li>Cuáles cree que deberían ser las prioridades de las Entidades y/o empresas?</li> <li>¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?</li> <li>¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?</li> <li>Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?</li> <li>¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?</li> <li>¿Qué opinión le merece los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?</li> <li>¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?</li> </ol>
		¿Cuál es el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de los riesgos y actividades peligrosas en el que se encuentran inmersos los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.		Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas.	
		¿Cuál es el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura?		Analizar el impacto de la eficacia de la concientización preventiva laboral en los trabajadores de una Institución Militar en la Región de Piura.	Cultura de prevención de riesgos.		

## Anexo 08: Descripción y codificación de la información (Reducción de Datos)

### Transcripción de respuestas de la entrevista (Alta Gerencia)

Previa presentación, coordinación y saludo	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Pregunta 1: ¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?	
Los riesgos laborales se constituyen en una necesidad primordial para el grupo gerencial de cualquier organización. En el ámbito militar esta responsabilidad también es percibida como de primer nivel, pues los diferentes Comandos deben de establecer los grupos de trabajo necesarios para asumir estas funciones con el fin de limitar al máximo que estos riesgos se traduzcan en situaciones que pongan en peligro la vida y la salud del personal militar, más aún si tenemos en cuenta que, la mayoría de nuestras acciones conllevan a riesgos de carácter catastrófico para nuestra organización.	Considero que en toda organización laboral existe la necesidad de garantizar a los trabajadores condiciones laborales óptimas donde los riesgos de accidentes hayan sido previamente analizados y adoptadas las medidas preventivas necesarias para salvaguardar la integridad del personal.

Pregunta 2: ¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Me parece totalmente prudente y acertado, pues como repito está en juego la salud e integridad física de nuestro personal, por ello esta responsabilidad debe ser considerada a la par de otras que conlleven la necesidad de planeamiento y ejecución de diferentes acciones.	Tengo conocimiento que ya a nivel nacional existen leyes y directivas de manera institucional que norman el funcionamiento sobre el particular, sin embargo, este aún no se encuentra bien estructurado ni implementado.

Pregunta 3: ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Esa responsabilidad recae en los Comandos en los diferentes niveles, sin embargo, se hace necesario mencionar que aun cuando este tema es de importancia crucial, su manejo debe realizarse hasta el nivel Brigada pues las organizaciones subordinadas debajo de ese nivel solo deberían concretarse en ejecutar lo que se planea en los Estados Mayores de las Brigadas.	Considero que el escuchar, atender y respaldar a los trabajadores es una obligación del líder de la Institución, Comandos, mandos medios, etc.; todos aquellos que ocupan un puesto deben siempre asumir el rol de Jefe y guía en todos los aspectos, escuchando, atendiendo y respaldando las sugerencias del personal en temas relacionados a la seguridad y otros; sin embargo en la institución se debe fortalecer aún más este mecanismo, cumplir la ley y su reglamento establecido, generando conciencia en el personal.
Pregunta 4: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?	

R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
La asignación presupuestaria es un tema complicado, en mi concepción no es viable que se le asignen a las Fuerzas Armadas recursos que no están orientados directamente a su rol principal, en su defecto lo que debería pasar es que los fondos se obtengan con cargo a las partidas presupuestales de aquellas organizaciones con responsabilidad directa en la ejecución de las acciones relacionadas a mitigar dichos riesgos, por ejemplo si hablamos del rol de apoyo al sistema de riesgos y desastres, se constituye en un despropósito que se pretenda que las Fuerzas Armadas con cargo a sus presupuestos, orientados a la defensa, asuman la adquisición de dicho material, lo que debería de pasar es que INDECI debería asumir dicho equipamiento, toda vez que de acuerdo a ley las Fuerzas Armadas se constituyen en una herramienta de acción inmediata para el apoyo a la población.	Vital, por el fin que se persigue.

Pregunta 5: ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Es responsabilidad de los diferentes Comandos facilitar la asignación de medios para la asegurar la protección física e incluso psicológica de todo su personal, y de hecho para las actividades que conllevan el cumplimiento de la misión principal, este material existe, el problema radica en los otros roles que se asignan a las fuerzas armadas y que involucran actividades para las cuales no se cuenta con el equipamiento necesario. Por lo tanto, la gestión del mismo debe recaer en el más alto nivel de Comando, el mismo que a su vez debería gestionar dicho material ante las instancias pertinentes.	La institución

Pregunta 6: ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Tal y como he mencionado, para las actividades relativas al cumplimiento del rol principal lo único que se requiere es de un ente que planee y coordine la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal, que como también explique recaería en el nivel Brigada.	A través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios de seguridad</li> <li>• Adquisición de material preventivo</li> <li>• Adecuada instrucción para concientizar</li> <li>• Inspecciones inopinadas que generen medidas de prevención.</li> </ul>

Pregunta 7: ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
Es obvio que toda actividad que se realiza implica riesgos, de lo que se trata es de minimizarlos en tal sentido la adquisición de herramientas, equipos y maquinarias, que cumplan los estándares de seguridad necesarios, es vital. El problema básicamente recae en el hecho de los diferentes roles que se asignan a las Fuerzas Armadas y que de manera incomprensible se asumen con los recursos orientados a la tarea principal que es la Defensa. Se tendría que buscar alguna fuente distinta de financiamiento que nos permita adquirir dicho material con cargo a los presupuestos de las entidades con responsabilidad directa en dichos roles.	Es necesario porque en la actualidad el equipamiento de seguridad es fundamental para salvaguardar la integridad del personal.

Pregunta 8: ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?	
R: Jefe de Dependencia Militar	R: Jefe de Dependencia Militar
La conciencia de seguridad es un tema que involucra a todos los niveles de la organización, pero como he mencionado la gestión de los recursos debe darse en el nivel estratégico de la Institución Militar y su planeamiento debe realizarse hasta el nivel Brigada correspondiéndole la ejecución a las Unidades y pequeñas unidades. La ejecución de las actividades para crear la conciencia de seguridad involucra recursos de todo tipo, y aun cuando podemos contar con el personal para la misma, sin presupuestos adecuados que garanticen la ejecución de medidas estaríamos solo ante la idea de que ponerlo en el papel es suficiente lo que evidentemente es incorrecto. No debemos olvidar que, si el cumplimiento de la misión es muy importante en la cultura organizacional, también lo es el hecho de dotar a los ejecutantes de los medios para cumplirla, en tal sentido, sin recursos el crear conciencia de seguridad es básicamente verso que no puede ejecutarse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer el sistema de SST con equipo, personal y medio.</li> <li>• Incidir en la anulación del error humano.</li> <li>• Instrucción permanente.</li> <li>• Difusión permanente de ayudas audio visuales</li> <li>• Establecimiento de protocolos con la obligatoriedad de la revisión previa antes del inicio de actividades.</li> </ul>

## Anexo 09: Descripción y codificación de la información (Reducción de Datos)

### Transcripción de respuestas de la entrevista (Trabajadores)

Previa presentación, coordinación y saludo								
Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?								
R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>Esta ley se relaciona con los derechos del trabajador, porque ve un aspecto muy importante como es el tema de salud y seguridad del trabajador, pero de forma preventiva e integral, las cuales son obligatorias que todo empleador debe cumplir para garantizar la integridad de los trabajadores a fin que se desarrollen en un ambiente seguro y saludable.</p>	<p>La ley está muy bien establecida, para ser cumplidas, pero por la rutina, las situaciones tradicionales y la falta de aptitud de los trabajadores no lo cumplen o por falta de conocimiento.</p>	<p>La oportuna prevención de riesgos laborales al garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan nuestra vida, la salud y nuestro bienestar y de aquellos que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.</p>	<p>Sabemos que todo trabajador debe de tener excelentes condiciones para realizar sus actividades laborales, al ser una institución castrense estamos a la vez direccionados por reglamentos y otros documentos que a veces impiden que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo no se establezca o ejecute según obliga el estado. Por eso mismo al estar en una institución castrense estos derechos son en ocasiones parcialmente vulnerados.</p>	<p>Con respecto a la ley 29783 en seguridad y salud en el trabajo, tiene una buena relación en cuanto a los derechos de trabajador ya que le dan la normativa al empleador para que cubra todos los requerimientos de sus trabajadores con la finalidad de minimizar los accidentes de trabajo y evitar enfermedades ocupacionales</p>	<p>Mi opinión es que como trabajador mi empleador respete mi derecho a un contrato de trabajo sea a plazo indeterminado o temporal, a fin de evitar el despido injustificado o arbitrario, teniendo en cuenta que tengo derecho a no trabajar más de ocho horas diarias o como máximo 48 horas semanales, así como mi tiempo de refrigerio, ya que de acuerdo a esta ley tengo descansos remunerados y vacaciones anuales, teniendo en cuenta mi empleador las competencias personales, profesionales y de género en materia de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>La participación del Estado es parcial, porque para abrir un SGSST para un centro público, primero tendría que determinarse el presupuesto el cual no existe, por lo tanto, la gestión no puede realizarse a cabalidad, es decir nadie va a trabajar gratis a pesar que se está realizando, frente a esta limitación muchos trabajadores lo vienen realizando y gratis.</p>	<p>Dado a que la salud, es el aspecto más importante para cualquier ser humano, tanto en la vida personal como en la profesional y la seguridad es una necesidad y un derecho fundamental para todo trabajador, indudablemente es una de las actividades más importante en todo centro de trabajo.</p>	<p>Esta Ley me permite trabajar seguro, fuera de accidentes, siempre y cuando el empleador cumpla con esta norma.</p>

Pregunta 2: ¿Qué opinión le merece la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿Considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?								
R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>Toda implementación de procedimientos y estándares de seguridad son importantes los cuales nos permiten describir de manera clara y correcta de realizar determinados trabajos o tareas que puedan generar daños, si no se realizan de la forma adecuada.</p> <p>Considero que los trabajadores no cumplen en su totalidad las estándares y procedimientos de seguridad los cuales tienen por objetivo producir patrones de comportamiento definidos de seguridad durante el desarrollo de un trabajo.</p>	<p>Las implementaciones pueden estar muy bien, identificadas, no lo cumplen por falta de conocimiento, compromiso e integridad.</p>	<p>El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes, se considera que en esta organización militar se cumple a cabalidad, el mismo que refleja en los escasos de accidentes y enfermedades</p>	<p>En mi opinión aún estamos en un nivel bajo de implementación en materia de seguridad, y los trabajadores por desconocer algunos aspectos de medidas de seguridad no cumplen siquiera con los estándares básicos.</p>	<p>En lo que respecta a la implementación de procedimientos y demás, puedo percatarme que se está manejando de una buena manera, ya que en realidad el COVID – 19, nos ha enseñado una serie de procedimientos y protocolos que como Institución hemos ido aprendiendo, sin embargo, son pocos los trabajadores que lo cumplen estrictamente, siendo la mayoría los que infringen estos procedimientos.</p>	<p>Es importante resaltar que la implementación de procedimientos y estándares de seguridad es la referencia o el patrón común establecido dentro del centro de trabajo, que sirve para divulgar aquellas indicaciones que ayuden a prevenir o evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales</p>	<p>Los trabajadores lo cumplen de acuerdo a la participación y seriedad de como nuestras autoridades exijan una cultura en SST, en la cual tomaran decisiones de capacitar al personal, entrenarlos y reevaluarlos. Como país estamos atrasados en la implementación de esta norma, por tanto, va a tomar un tiempo en que las autoridades tomen conciencia y puedan entender y comprender la importancia de esta norma para cuidar de su recurso humano.</p>	<p>Es importante porque nos permite establecer, registrar, verificar y controlar el cumplimiento en las condiciones que laboramos. Relativamente se viene dando cumplimiento a las normas.</p>	<p>Si, a fin de evitar la menor cantidad de accidentes en el trabajo</p>

Pregunta 3: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?								
R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
Es muy importante presupuestar en materia de SST con responsabilidad organizacional, a fin de buscar reducir riesgos laborales y poder garantizar la integridad de los trabajadores, brindándoles las condiciones para un buen desempeño y eficiencia mediante el trabajo seguro.	Son muy limitados, los presupuestos y el personal no tiene mucho conocimiento para poder ir elaborando las hojas de trabajos de los riesgos y peligros identificados por cada área de trabajo para un buen funcionamiento	Es lamentable que no se asigne un presupuesto a fin de brindar a la organización un panorama financiero actualizado que facilite la toma de decisiones y fomenta el crecimiento de la misma y poder hacer frente a los posibles cambios que puedan surgir en el tiempo.	Para poder implementar un sistema de SST, debe haber un estudio macro a nivel Institución, planificar la estrategia y asignar el presupuesto necesario para llegar inclusive a nivel sub unidad y poder capacitar al personal.	Es totalmente deficiente y se podría decir casi nula, ya que en las inspecciones internas o en nuestras listas de verificación se nos piden que cumplamos con una serie de requisitos, documentación y señalética, etc., cuando se sabe que nuestro escalón superior no cumple con la asignación presupuestaria correspondiente	El principal objetivo de un presupuesto es brindar a la organización un panorama financiero actualizado que facilite la toma de decisiones y fomenta el crecimiento de la misma, además, prepara a las empresas para hacerle frente a los posibles cambios que puedan surgir en el tiempo	Como lo mencione anteriormente, sin presupuesto es muy difícil pretender implementar algo y eso es una realidad de nuestra institución, la cual lamentamos mucho, porque al parecer no le prestan atención a este tema de SST.	Es sumamente importante y necesario la asignación presupuestaria porque de esa manera se puede proyectar la planeación de los recursos que se dispondrán para el desarrollo de todas las acciones de la SST	Es importante la asignación de un presupuesto, porque es parte de un planeamiento económico financiero de una organización para cumplir con las normas dispuestas por el Estado. Así mismo se podría comentar sobre la pandemia que se está viviendo en nuestro país, el COVID-19.

Pregunta 4: ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?

R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
El Reglamento interno de SST, la Política de SST, mapa de riesgos, registros de accidentes de trabajo, de enfermedades, de evaluación, seguimiento y registro estadístico en SST.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mapa de riesgos.</li> <li>•Política de seguridad.</li> <li>•Mapa de evacuación.</li> <li>•Boletines de seguridad.</li> </ul>	Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, registro de exámenes médicos ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas	La matriz de riesgos, el IPERC, Política de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Trabajo de SST, plan de prevención contra el Covid-19, Libro actas de reunión del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, registros de incidentes, registro de auditorías interna y externas, registro accidentes, registro de capacitaciones	El plan de trabajo anual, los diferentes planes de vigilancia para el COVID- 19, los 8 registros que obligatoriamente el SGSST debe de tener según la ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de exámenes médicos ocupacionales</li> <li>• Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.</li> <li>• Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Registro de estadísticas de seguridad y salud.</li> <li>• Registro de equipos de seguridad o emergencia.</li> <li>• Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.</li> <li>• Registro de auditorías.</li> </ul>	La Política de SST, el Reglamento Interno, el IPERC, Mapa de riesgos, Plan anual de SST, exámenes ocupacionales y el registro de capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La Política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>•El Reglamento Interno de SST.</li> <li>•La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.</li> <li>•El mapa de riesgo.</li> <li>•La planificación de la actividad preventiva.</li> <li>•El programa anual de SST.</li> <li>•Registros.</li> <li>•Libro de actas del comité de SST.</li> <li>• Libro de actas de elecciones de representantes de trabajadores ante el comité de SST.</li> </ul>	Ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo del 20 ago. 2011 y su reglamentación del 005 – 2012, así mismo de la Ley 31246 del 25 junio del 2021, donde se publicó las modificaciones a los artículos 49 y 60 de la ley 29783, donde garantizan los derechos de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgos epidemiológicos y sanitarios

Pregunta 5: ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?

R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>En temas de SST los términos de riesgo y peligro se intercambian constantemente porque las dos representan algo que pueda afectar o causar daño a la salud.</p> <p>Riesgo, es la probabilidad y consecuencia de no controlar un peligro, como por ejemplo un piso resbaloso.</p> <p>Peligro laboral, son todas las situaciones que podrían causar lesiones o enfermedades a los trabajadores durante sus actividades laborales.</p>	<p>Un riesgo laboral es sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes. Tienen diferentes fuentes y su clasificación genérica habla de dos tipos: los que se producen dentro de las empresas y los que se producen fuera, la persona encargada de seguridad debe de tener bien identificado los riesgos y peligros laborales, para poder minimizar los accidentes.</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.</p>	<p>Riesgo es aquel que es la probabilidad de sufrir un accidente y peligro, es lo palpable, lo que va a ocasionar el peligro.</p>	<p>Definir un riesgo laboral podría decirse a la probabilidad a exponerme a un peligro que me puede causar daño o alguna lesión. En cambio, un peligro laboral vendría a ser una situación que amenaza mi vida de acuerdo al entorno de mi centro laboral, donde se pueden hallar peligros químicos, biológicos, psicosociales y peligros físicos</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.</p>	<p>Bueno el peligro es una fuente o una condición con un alto potencial que puede causar una lesión, daño, enfermedad, o deterioro de la salud o de una propiedad; mientras que riesgo es la probabilidad de que ocurra un peligro que pueda causar un daño o deterioro.</p>	<p>Riesgo: Hace referencia a qué tan probable es que se exprese un peligro, es decir nos permite cuantificar qué tan factible es que se exprese como accidente o enfermedad laboral.</p> <p>Peligro: Situación que bajo ciertas circunstancias puede llegar a producir un accidente de trabajo o enfermedad laboral.</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y/o tarea profesional concreta, ya sea en el entorno o lugar de trabajo</p>

Pregunta 6: ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?

R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>En nuestro de trabajo existen políticas y objetivos en materia de SST, así mismo se encuentra organizado, pero aun atravesamos por un proceso de acrecentamiento de mejora continua, debemos fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales, así como la difusión e información de los principios, procedimientos y estándares de SST, logrando capacitaciones y participación del personal militar.</p>	<p>No existe un involucramiento integro, por varios motivos, falta de conocimiento, no tenemos una cultura de disciplina consciente para poder desarrollar todos los procedimientos para un buen desempeño.</p>	<p>Me parece excelente la plena participación de los trabajadores al involucrarse con el SGSST y ser parte del CSST a fin de participar en la toma de decisiones que permitan desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Es a mi parecer necesaria ya que por un parte la Ley obliga a involucramos y otra es buscar nuestro propio bienestar como miembros de una institución.</p>	<p>En cuanto a la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión de SGSST, podemos encontrar el desconocimiento en muchos casos de la ley en seguridad y salud en el trabajo y en muchos casos la vehemencia de muchos trabajadores donde aún piensan que "a ellos nunca les va a suceder nada", siendo este grupo de personas muy reacios al cambio, a la normativa, a l uso de sus equipos de protección personal, contagiando al resto del grupo su mala influencia y su manera inequívoca de trabajo.</p>	<p>En una organización, la participación, colaboración e involucramiento es muy importante, ya que otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos. Estos objetivos pueden lograrse gracias a un programa de coaching aplicado a dichos temas laborales</p>	<p>Como hay una normativa que se tiene que cumplir el SGSST, eso se ha entendido, es por ello que es un área individual el cual funciona apoyada por el sub comité quienes a pesar de sus limitaciones este año se han empapado más de sus funciones.</p>	<p>Mi opinión es que se viene desarrollando de manera positiva, sin embargo, aún hay falta de conciencia por parte de algunos trabajadores.</p>	<p>Esta participación nos permite estar fuera de peligros de accidentes.</p>

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?

R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>Son de gran importancia, las cuales son una serie de acciones planificadas que nos ayudan a tomar decisiones para conseguir los mejores resultados en relación a la prevención de riesgos laborales con la finalidad de crear una conciencia preventiva.</p>	<p>Debería existir charlas, conferencias, etc., para que el personal este más comprometido e involucrado, podría ser una estrategia también al comienzo de cada labor, solo máximo 10 minutos de charla y al final de las labores por departamento, que riesgos y peligros haya identificado, para ir minimizando.</p>	<p>Contar con una estrategia de cultura de prevención de riesgos laborales impacta positivamente en la disminución de los riesgos y fatalidades, asimismo lograr un cambio en el modo de pensar y actuar garantiza resultados que perdurarán en el tiempo</p>	<p>En mi opinión aún no se han implantado estrategias contundentes en la Institución, aún estamos creyendo que la seguridad laboral no tiene el peso debido para establecerla como prioridad. No hay conciencia del establecimiento de una cultura de riesgo laboral.</p>	<p>En realidad, se ha tratado de realizar estrategias en el campo militar, ya que el SGSST, en nuestra institución es un tema nuevo y el personal encargado ha tenido que aprender el tema de manera empírica, sin embargo, estas "estrategias" como diplomados, capacitaciones entre otras, que deberían de ser herramientas de aprendizaje para uniformar términos, terminan por tener un costo elevado y sin dinero y el debido respaldo académico, genera desconfianza en el personal</p>	<p>Promover la cultura de prevención se logra a través de formación en atención del desastre, la socialización de protocolos de evacuación, simulacros y todas las herramientas informativas y elementos de seguridad para este fin. Lograr un cambio en el modo de pensar y actuar, garantiza resultados que perdurarán en el tiempo</p>	<p>Bien, pero me parece mediocre, porque por un lado el SGSST intenta tomar conocimiento, intenta registrar la información en un documento, sin embargo no se aplican en la mayoría de los estamentos de nuestra Institución, por ejemplo en los exámenes médicos que se han tomado al personal no se han tomado en cuenta el horario, la prevención de cáncer a la piel, la deshidratación, el estado de salud de los trabajadores, quienes han debido de pasar por un examen previo, incluso en la temporada de COVID 19 el Comando ordenó el examen médico anual a pesar de que se habían suspendido todo este tipo de actividades para evitar la aglomeración. Eso quiere decir que nuestras autoridades, los pilares número uno, deben primero instruirse, tomar conocimiento, capacitarse para poder ellos entender cuál es realmente la importancia y en que consiste este SGSST y poder aplicar y sobre todo respetar la normativa para que el personal los vea como ejemplo.</p>	<p>En la cultura para la prevención de riesgos laborales, es necesario que todos los trabajadores de la Institución, estén involucrados en el proceso a fin de lograr crear un clima agradable de trabajo. La Institución debe no solo conocer las políticas, normas y procedimientos sino saber aplicarlos y optimizarlos constantemente</p>	<p>Me parece bien porque el empleador se preocupa por su recurso humano.</p>

Pregunta 8: ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos? ¿Le inspira confianza?								
R: Crl Jefe de Departamento	R: Tte Crl Jefe de Sección	R: My Jefe de SST	R: Cap Jefe de SST	R: Tco Jefe de Neg SST	R: Tco Aux SST	R: Medico HMC	R: Personal civil STP	R: Personal civil STA
<p>Por supuesto que no, el exceso de confianza en el trabajo es un factor importante en la generación de accidentes ya que así se hayan tomado todas las medidas de prevención de riesgos, lo único que podemos lograr es prevenir y/o minimizar los accidentes más no controlarlos, asimismo solo nos ayudan a aumentar las condiciones de seguridad o disminuir los riesgos lo cual son indeterminados.</p> <p>Por ejemplo: algo común que muchas veces no tomamos en cuenta como una medida de prevención de riesgos es cuando alguien dice: puedo hacer varias cosas a la vez; mientras va de un lugar a otro revisando su celular, piensa que es algo normal y que no tiene ningún peligro.</p> <p>Por citar otro ejemplo: Yo entiendo mi desorden.</p>	<p>Falta más comunicación y coordinación entre las áreas, no existe una buena articulación entre ellas, y no inspira confianza, debido a la falta de conocimiento</p>	<p>Me siento muy tranquilo respecto a las medidas de prevención de riesgos como lo menciono en la primera pregunta de la presente entrevista y me inspira mucha confianza dentro de mi ámbito de labores</p>	<p>Como comenté anteriormente aún no se da la fuerza que debería tener la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, aun somos a veces indiferentes a la prevención, realizamos actividades sin tener el mayor cuidado, particularmente no existe confianza frente a la prevención de riesgos</p>	<p>La verdad no, siendo un elemento que ve el SGSST, me doy cuenta que para una buena implementación de un sistema en SST, se debe de hacer una gran inversión y en nuestra institución es lo que en menos se hace, no se quiere invertir, por eso me siento en desconfianza.</p>	<p>El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes</p>	<p>Siento que es importante por el tema de la prevención ya que es una manera de disminuir los riesgos de enfermedades crónicas y ocupacionales en el manejo y tratamiento, eso es una carga económica que muchas instituciones aun no entienden que de aplicarse pueden prevenir daños a la salud y ahorro económico al empleador.</p>	<p>No me inspira confianza, porque cuando hablamos de riesgos laborales, generalmente pensamos en lesiones físicas como heridas o fracturas. Sin embargo, estos problemas van más allá, pues la salud mental también se puede ver afectada por unas condiciones inapropiadas en el ámbito laboral.</p>	<p>Claro que me inspira confianza, porque no estaría pensando que me va pasar en el trabajo</p>

## Anexo 10: Descripción y codificación de la información (Reducción de Datos)

### Transcripción de respuestas de la entrevista (Auditor)

Previa presentación, coordinación y saludo

R: Experto en SST (Auditor Interno de SST)

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?

Mi opinión personal es que es muy importante esta ley que fue promulgada en el año 2011 y su reglamento fue promulgado en el año 2012, sabemos que toda ley que tenga reglamento, es obligatoria, sancionatoria y política, en vista que el ámbito de aplicación tipificado en el art. N° 2 de la ley 29783 los sectores correspondientes a implementar y aplicar esta ley sector público y sector privado, miembros de las FFAA y PNP y trabajadores por cuenta propia, es muy importante para nosotros por ser el Perú un país un vía de desarrollo a través de los tratados de comercio, y a través de la OIT en el convenio 168 de SST, tenemos un estándar internacional de las cuales el Estado a través de su rol de fiscalizador y control de SERVIR para el sector público y la superintendencia de fiscalización laboral para el sector privado, fiscalizan que se cumplan las normas mínimas de SST y los empleadores con el rol de líderes implementan estas normas en todas sus organizaciones conjuntamente con los trabajadores para promover y cumplir una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, y esto es muy importante porque gracias a esta ley se ha podido mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales específicamente en esta Institución Militar, a través de todas las auditoras internas que estamos realizando se ha evidenciado que ya estamos dando una sensibilización y conciencia que tiene que ver con la cultura organizacional, porque el personal militar cumple ordenes pero la SST no es un cumplimiento de órdenes, ni pegar afiches, normativas sino es evidenciar comenzando por la persona humana, entonces es a través de la sensibilización y a través de esta norma que la esta Institución castrense poco a poco se está comprometiendo en tener lugares seguros y saludables para que los más beneficiados sean lo más valioso que tiene toda organización como es su recurso humano.

Pregunta 2: ¿Cuáles cree que deberían ser las prioridades las Entidades y/o empresas?

Bueno las prioridades de las organizaciones creo que en materia de SST es sensibilizar a la persona humana, porque a través de ella la persona toma conciencia y crea una cultura en seguridad, porque las normas no son para interpretarlas, es para implementarla, pero la recomendación en SST es para comenzar con la sensibilización de la persona ya que la SST comienza desde la casa. Las organizaciones tienen que trabajar mucho en la sensibilización y no solamente en la implementación de la parte documentaria, es muy importante que las organizaciones vean a la SST no como una pérdida, no como un gasto de dinero, sino lo vean como una inversión porque teniendo bien implementado un sistema de SST se puede evitar muchos accidentados y enfermedades ocupacionales y también se pueden evitar algunas infracciones laborales a través de los entes competentes correspondientes.

Para nuestro caso vuelvo a recalcar se tiene que dar bastante importancia a esta norma en vista que esta Institución Militar se califica como una empresa multi peligro, donde tenemos jerarquías, tenemos procedimientos y procesos altamente riesgosos por nuestra misma función laboral y es por eso que mediante la aplicación de la Dva 020 estamos en proceso de mejora continua, porque este es un proceso que poco a poco está buscando la eficiencia de este sistema de gestión, pero vuelvo a recalcar, desde mi humilde punto de vista es la sensibilización y la conciencia en seguridad de nuestro personal militar y civil; sin embargo es pertinente recalcar aquello que tiene mucho que ver con este tema como es la capacitación al personal que integra el Comité, Sub Comité, Supervisores y Titulares de los Dptos/Secc/Neg de SGST, porque ellos son las personas que el empleador ha delegado a través de resoluciones o algunos han sido elegidos a través de votaciones en el caso de los Comités, sub comités y supervisores, los que representan a los trabajadores y a través de las actas y reuniones que tienen hacen llegar todas las observaciones, acuerdos en materia de SST al empleador y es muy importante que estos integrantes tengan las competencias mínimas en materia de SST, pero también trabajar mucho en el liderazgo, porque SST tiene mucho que ver con el liderazgo porque el líder en seguridad tiene que ser empático y saber llegar a los demás, no solo el hecho de cumplir normas por disposiciones del escalón superior.

**Pregunta 3: ¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?**

En el ámbito de esta organización militar, si se está viendo la debida importancia puesto de manifiesto por el Comandante General de esta organización militar en su política de SST, la cual viene cumpliendo obligatoriamente comprometido en liderar e implementar este SGSST, y eso es bueno porque a través de sus decisiones y disposiciones que viene emanando en materia de SST el nivel se incrementa, pero también es importante que como líder empodere a aquel personal inmerso en esta gestión de acuerdo al nivel jerárquico especificado en la Dva 020 Anexo 01, porque ellos son sus elementos multiplicadores en materia de SST que contribuirán al logro de los objetivos en este campo.

**Pregunta 4: ¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?**

Creo que influye mucho la implementación de SST en una organización militar, porque cumpliendo con las políticas, el plan anual y el programa anual de SST, el programa de capacitaciones, cumpliendo con la conformación de los requisitos mínimos del reglamento de la LSST se puede llegar a mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales de las dependencias militares.

**Pregunta 5: Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?**

La implementación de SST en la organización militar acantonada en Piura y en sus diferentes dependencias, puedo aseverar que el avance tiene un nivel aceptable y eficiente en vista del compromiso, liderazgo y conocimiento demostrado por la Comandante Facundo que administra ese departamento a nivel División, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento normativo, a través de las evidencias de la información documentada, documentos y registros de la lista de verificación emitida por el órgano de control que han sido contrastadas con los criterios de la Ley 29783 y Dva 020 que da las normas y los procedimientos para la verificación de este sistema de gestión, de los cuales los hallazgos son de conformidades que se han podido verificar en la auditoría en situ, observándose que esta organización militar cumple con todos los indicadores de esta lista de verificación; sin embargo nosotros vamos buscando siempre la mejora continua porque a través de esta muestra como es esta organización militar acantonada en Piura, se puede evidenciar el trabajo profesional, colegiado teniendo las competencias correspondientes y el compromiso que se ha evidenciado en este DSST donde se están cumpliendo los objetivos trazados en materia de SS, el avance es muy importante porque se busca en este momento especial en el que estamos viviendo como es la pandemia, que la SST sea también un aliado estratégico para los riesgos biológicos, porque a través del Dpto de SST de esa organización militar en Piura, se ha visto en los oficiales de bioseguridad un impacto positivo para poder luchar contra esto, y ello se debe al buen avance, el buen liderazgo y las buenas coordinaciones en materia de SST.

**Pregunta 6: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?**

La asignación presupuestal es muy importante porque toda actividad de SST tiene que estar plasmado en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo y se le tiene que asignar el presupuesto para poder implementarla de forma eficiente. Cabe mencionar que en esta organización militar a través de la Dva 020 se ha dispuesto que la Oficina de Economía centralice todas las necesidades en materia de SST a fin de materializar todos los objetivos ya sea en la adquisición de materiales, en capacitaciones, exámenes medidos ocupacionales y otros según los requerimientos y criterios mínimos de SST, así como también evaluarlas progresivamente para medir el cumplimiento de los objetivos.

**Pregunta 7: ¿Qué opinión le merecen los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?**

Mi opinión es que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control es muy importante, desde mi humilde punto de vista el famoso IPERC es el corazón, es el motor para la correcta implementación de un SGSST, sea de índole militar o de una organización pública o privada, porque uno identifica los peligros ya sean físicos, químicos, biológicos, locativos, peligros hasta naturales porque cuando uno identifica sabe la característica técnica del peligro y cuando hace el análisis del riesgo va a poder determinar los diferentes controles para ver las medidas de control a través de la eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y el uso de equipos de protección personal, por lo tanto es muy importante tener en cuenta la identificación de peligros evaluación de riesgos y seguridad y control.

En el ambiente militar estamos en un proceso de aprendizaje de esta metodología en SST que nos ha ayudado mucho dado que a través de los indicadores podemos ver cuantas personas están expuestas, cual es el grado de conocimiento sobre el peligro y si han sido capacitados, eso es muy importante sobre todo que el IPERC no solo sea un copiar y pegar sino sea un levantamiento de información donde el trabajador contribuya con la identificación de riesgos y que conozca sus instalaciones, para ayudar a los líderes en SST a investigar futuros accidentes ya sean leves o incapacitantes o mortal, es muy importante el IPERC en las organizaciones militares porque nosotros somos una empresa de alto riesgo por las actividades que hacemos a nivel nacional. A través del IPERC los líderes delegan la responsabilidad para la acción correctiva o preventiva del responsable del área de trabajo.

**Pregunta 8: ¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?**

Mas que creer es muy importante que los empleadores que son los líderes en la implementación del SGSST, tienen que darle la debida y la obligatoria importancia porque ellos son los responsables directos ante una responsabilidad administrativa, civil o penal, en caso que no se le dé la importancia a la prevención de accidentes laborales y a las enfermedades ocupacionales.

## Codificación: Grupo Alta Gerencia

Para la administración adecuada de las respuestas, se asignarán colores a las respuestas similares para la identificación de códigos de cada entrevista, con el objeto de centrar las ideas.

### Codificación de los colores para cada respuesta

Codificación de colores	Respuesta a pregunta 1	Respuesta a pregunta 2	Respuesta a pregunta 3	Respuesta a pregunta 4	Respuesta a pregunta 5	Respuesta a pregunta 6	Respuesta a pregunta 7	Respuesta a pregunta 8
Color	Rosado	Verde	Celeste	Amarillo	Rojo	Plomo	Anaranjado	Azul

Pregunta 1: ¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?	
R: 1	R: 2
Los riesgos laborales se constituyen en una necesidad primordial para el grupo gerencial de cualquier organización. En el ámbito militar esta responsabilidad también es percibida como de primer nivel, pues los diferentes Comandos deben de establecer los grupos de trabajo necesarios para asumir estas funciones con el fin de limitar al máximo que estos riesgos se traduzcan en situaciones que pongan en peligro la vida y la salud del personal militar, más aún si tenemos en cuenta que, la mayoría de nuestras acciones conllevan riesgos de carácter catastrófico para nuestra organización.	Considero que en toda organización laboral existe la necesidad de garantizar a los trabajadores condiciones laborales óptimas donde los riesgos de accidentes hayan sido previamente analizados y adoptadas las medidas preventivas necesarias para salvaguardar la integridad del personal.

Pregunta 2: ¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?	
R: 1	R: 2
Me parece totalmente prudente y acertado, pues como repito está en juego la salud e integridad física de nuestro personal, por ello esta responsabilidad debe ser considerada a la par de otras que conllevan la necesidad de planeamiento y ejecución de diferentes acciones.	Tengo conocimiento que ya a nivel nacional existen leyes y directivas de manera institucional que norman el funcionamiento sobre el particular, sin embargo, este aún no se encuentra bien estructurado ni implementado.

Pregunta 3: ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?	
R: 1	R: 2
<p>Esa responsabilidad recae en los Comandos en los diferentes niveles, sin embargo, se hace necesario mencionar que aun cuando este tema es de importancia crucial, su manejo debe realizarse hasta el nivel Brigada pues las organizaciones subordinadas debajo de ese nivel solo deberían concretarse en ejecutar lo que se planea en los Estados Mayores de las Brigadas.</p>	<p>Considero que el escuchar, atender y respaldar a los trabajadores es una obligación del líder de la Institución, Comandos, mandos medios, etc.; todos aquellos que ocupan un puesto deben siempre asumir el rol de Jefe y guía en todos los aspectos, escuchando, atendiendo y respaldando las sugerencias del personal en temas relacionados a la seguridad y otros; sin embargo en la Institución se debe fortalecer aún más este mecanismo, cumplir la ley y su reglamento establecido, generando conciencia en el personal.</p>

Pregunta 4: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?	
R: 1	R: 2
<p>La asignación presupuestaria es un tema complicado, en mi concepción no es viable que se le asignen a las Fuerzas Armadas recursos que no están orientados directamente a su rol principal, en su defecto lo que debería pasar es que los fondos se obtengan con cargo a las partidas presupuestales de aquellas organizaciones con responsabilidad directa en la ejecución de las acciones relacionadas a mitigar dichos riesgos, por ejemplo si hablamos del rol de apoyo al sistema de riesgos y desastres, se constituye en un despropósito que se pretenda que las Fuerzas Armadas con cargo a sus presupuestos, orientados a la defensa, asuman la adquisición de dicho material, lo que debería de pasar es que INDECI debería asumir dicho equipamiento, toda vez que de acuerdo a ley las Fuerzas Armadas se constituyen en una herramienta de acción inmediata para el apoyo a la población.</p>	<p>Vital, por el fin que se persigue.</p>

Pregunta 5: ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?	
R: 1	R: 2
<p>Es responsabilidad de los diferentes Comandos facilitar la asignación de medios para la asegurar la protección física e incluso psicológica de todo su personal, y de hecho para las actividades que conllevan el cumplimiento de la misión principal, este material existe, el problema radica en los otros roles que se asignan a las fuerzas armadas y que involucran actividades para las cuales no se cuenta con el equipamiento necesario. Por lo tanto, la gestión del mismo debe recaer en el más alto nivel de Comando, el mismo que a su vez debería gestionar dicho material ante las instancias pertinentes.</p>	<p>La institución</p>

Pregunta 6: ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?	
R: 1	R: 2
Tal y como he mencionado, para las actividades relativas al cumplimiento del rol principal lo único que se requiere es de un ente que planee y coordine la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal, que como también explique recaería en el nivel Brigada.	A través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios de seguridad</li> <li>• Adquisición de material preventivo</li> <li>• Adecuada instrucción para concientizar</li> <li>• Inspecciones inopinadas que generen medidas de prevención</li> </ul>

Pregunta 7: ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?	
R: 1	R: 2
Es obvio que toda actividad que se realiza implica riesgos, de lo que se trata es de minimizarlos en tal sentido la adquisición de herramientas, equipos y maquinarias, que cumplan los estándares de seguridad necesarios, es vital. El problema básicamente recae en el hecho de los diferentes roles que se asignan a las Fuerzas Armadas y que de manera incomprensible se asumen con los recursos orientados a la tarea principal que es la Defensa. Se tendría que buscar alguna fuente distinta de financiamiento que nos permita adquirir dicho material con cargo a los presupuestos de las entidades con responsabilidad directa en dichos roles.	Es necesario porque en la actualidad el equipamiento de seguridad es fundamental para salvaguardar la integridad del personal.

Pregunta 8: ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?	
R: 1	R: 2
La conciencia de seguridad es un tema que involucra a todos los niveles de la organización, pero como he mencionado la gestión de los recursos debe darse en el nivel estratégico del Ejército y su planeamiento debe realizarse hasta el nivel Brigada correspondiéndole la ejecución a las Unidades y pequeñas unidades. La ejecución de las actividades para crear la conciencia de seguridad involucra recursos de todo tipo, y aun cuando podemos contar con el personal para la misma, sin presupuestos adecuados que garanticen la ejecución de medidas estaríamos solo ante la idea de que ponerlo en el papel es suficiente lo que evidentemente es incorrecto. No debemos olvidar que, si el cumplimiento de la misión es muy importante en la cultura organizacional, también lo es el hecho de dotar a los ejecutantes de los medios para cumplirla, en tal sentido, sin recursos el crear conciencia de seguridad es básicamente verso que no puede ejecutarse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer el sistema de SST con equipo, personal y medio.</li> <li>• Incidir en la anulación del error humano.</li> <li>• Instrucción permanente.</li> <li>• Difusión permanente de ayudas audio visuales</li> <li>• Establecimiento de protocolos con la obligatoriedad de la revisión previa antes del inicio de actividades.</li> </ul>

## Codificación: Grupo Trabajadores

Para la administración adecuada de las respuestas, se asignarán colores a las respuestas similares para la identificación de códigos de cada entrevista, con el objeto de centrar las ideas.

### Codificación de los colores para cada respuesta

Codificación de colores	Respuesta a pregunta 1	Respuesta a pregunta 2	Respuesta a pregunta 3	Respuesta a pregunta 4	Respuesta a pregunta 5	Respuesta a pregunta 6	Respuesta a pregunta 7	Respuesta a pregunta 8
Color	Rosado	Anaranjado	Azul	Amarillo	Rojo	Verde	Celeste	Plomo

#### Previa presentación, coordinación y saludo

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
Esta ley se relaciona con los derechos del trabajador, porque ve un aspecto muy importante como es el tema de salud y seguridad del trabajador, pero de forma preventiva e integral, las cuales son obligatorias que todo empleador debe cumplir para garantizar la integridad de los trabajadores a fin que se desarrollen en un ambiente seguro y saludable.	La ley está muy bien establecida, para ser cumplidas, pero por la rutina, las situaciones tradicionales y la falta de aptitud de los trabajadores no lo cumplen o por falta de conocimiento.	La oportuna prevención de riesgos al laborares en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan nuestra vida, la salud y nuestro bienestar y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.	Sabemos que todo trabajador debe de tener excelentes condiciones para realizar sus actividades laborales, al ser una institución castrense estamos a la vez direccionados por reglamentos y otros documentos que a veces impiden que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo no se establezca o ejecute según obliga el estado. Por eso mismo al estar en una institución castrense estos derechos son en ocasiones parcialmente vulnerados.	Con respecto a la ley 29783 en seguridad y salud en el trabajo, tiene una buena relación en cuanto a los derechos del trabajador ya que le dan la normativa al empleador para que cubra todos los requerimientos de sus trabajadores con la finalidad de minimizar los accidentes de trabajo y evitar enfermedades ocupacionales.	Mi opinión es que como trabajador mi empleador respete mi derecho a un contrato de trabajo sea a plazo indeterminado o temporal, a fin de evitar el despido injustificado o arbitrario, teniendo en cuenta que tengo derecho a no trabajar más de ocho horas diarias o como máximo 48 hrs semanales, así como mi tiempo de refrigerio, ya que de acuerdo a esta ley tengo descansos remunerados y vacaciones anuales, teniendo en cuenta mi empleador las competencias personales, profesionales y de género en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La participación del Estado es parcial, porque para abrir un SGSST para un centro público, primero tendría que determinarse el presupuesto el cual no existe, por lo tanto, la cuestión no puede realizarse a cabalidad, es decir nadie va a trabajar gratis a pesar que se está realizando, frente a esta limitación muchos trabajadores lo vienen realizando y gratis.	Dado a que la salud, es el aspecto más importante para cualquier ser humano, tanto en la vida personal como en la profesional y la seguridad es una necesidad y un derecho fundamental para todo trabajador, indudablemente es una de las actividades más importante en todo centro de trabajo.	Esta Ley me permite trabajar seguro, fuera de accidentes, siempre y cuando el empleador cumpla con esta norma.

Pregunta 2: ¿Qué opinión le merecen la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>Toda implementación de procedimientos y estándares de seguridad son importantes, los cuales nos permiten describir de manera clara y correcta determinados trabajos o tareas que puedan generar daños, si no se realizan de la forma adecuada.</p> <p>Considero que los trabajadores no cumplen en su totalidad las estándares y procedimientos de seguridad los cuales tienen por objetivo producir patrones de comportamiento definidos de seguridad durante el desarrollo de un trabajo.</p>	<p>Las implementaciones pueden estar muy bien identificadas, no lo cumplen por falta de conocimiento, e compromiso e integridad.</p>	<p>El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes, se considera que en esta organización militar se cumple a cabalidad, el mismo que refleja en los escasos de accidentes y enfermedades</p>	<p>En mi opinión aún estamos en un nivel bajo de implementación en materia de seguridad, y los trabajadores por desconocer algunos aspectos de medidas de seguridad no cumplen siquiera con los estándares básicos.</p>	<p>En lo que respecta a la implementación de procedimientos y demás, puedo percatarme que se está manejando de una buena manera, ya que en realidad el COVID – 19, nos ha enseñado una serie de procedimientos y protocolos que como institución hemos ido aprendiendo, sin embargo, son pocos los trabajadores que lo cumplen estrictamente, siendo la mayoría los que infringen estos procedimientos.</p>	<p>Es importante resaltar que la implementación de procedimientos y estándares de seguridad es la referencia o el patrón común establecido dentro del centro de trabajo, que sirve para divulgar aquellas indicaciones que ayuden a prevenir o evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales</p>	<p>Los trabajadores lo cumplen de acuerdo a la participación y seriedad de como nuestras autoridades exijan una cultura en SST, en la cual tomaran decisiones de capacitar al personal, entrenarlos y reevaluarlos. Como país estamos atrasados en la implementación de esta norma, por tanto, va a tomar un tiempo en que las autoridades tomen conciencia y puedan entender y comprender la importancia de la aplicación de esta norma para cuidar de su recurso humano.</p>	<p>Es importante porque nos permite establecer, registrar, verificar y controlar el cumplimiento en las condiciones que laboramos. Relativamente se viene dando cumplimiento a las normas.</p>	<p>Si, a fin de evitar la menor cantidad de accidentes en el trabajo</p>

Pregunta 3: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>Es muy importante presupuestar en materia de SST con responsabilidad organizacional, a fin de buscar reducir riesgos laborales y poder garantizar la integridad de los trabajadores, brindándoles las condiciones para un buen desempeño y eficiencia mediante el trabajo seguro.</p>	<p>Son muy limitados, los presupuestos y el personal no tiene mucho conocimiento para poder ir elaborando las hojas de trabajos de los riesgos y peligros identificados por cada área de trabajo para un buen funcionamiento</p>	<p>Es lamentable que no se asigne un presupuesto a fin de brindar a la organización un panorama financiero actualizado que facilite la toma de decisiones y fomente el crecimiento de la misma y poder hacer frente a los posibles cambios que puedan surgir en el tiempo.</p>	<p>Para poder implementar un sistema de SST, debe de haber un estudio macro a nivel Institución, planificar la estrategia y asignar el presupuesto necesario para llegar inclusive a nivel sub unidad y poder capacitar al personal.</p>	<p>Es totalmente deficiente y se podría decir casi nula, ya que en las inspecciones internas o en nuestras listas de verificación se nos piden que cumplamos con una serie de requisitos, documentación y señalética, etc., cuando se sabe que nuestro escalón superior no cumple con la asignación presupuestaria correspondiente</p>	<p>El principal objetivo de un presupuesto es brindar a la organización un panorama financiero actualizado que facilite la toma de decisiones y fomente el crecimiento de la misma, además, prepara a las empresas para hacerle frente a los posibles cambios que puedan surgir en el tiempo</p>	<p>Como lo mencione anteriormente, sin presupuesto es muy difícil implementar algo y eso es una realidad de nuestra institución, la cual lamentamos mucho, porque al parecer no le prestan atención a este tema de SST.</p>	<p>Es sumamente importante y necesario la asignación presupuestaria porque de esa manera se puede proyectar la planeación de los recursos que se dispondrán para el desarrollo de todas a las acciones de la SST</p>	<p>Es importante la asignación de un presupuesto, porque es parte de un planeamiento económico financiero de una organización para cumplir con las normas dispuestas por el Estado. Así mismo se podría comentar sobre la pandemia que se está viviendo en nuestro país, el COVID-19.</p>

Pregunta 4: ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?								
R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
El Reglamento interno de SST, la Política de SST, Mapa de riesgos, Registros de accidentes de trabajo, de enfermedades, de evaluación, seguimiento y registro estadístico en SST.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapa de riesgos.</li> <li>• Política de seguridad.</li> <li>• Mapa de evacuación.</li> <li>• Boletines de seguridad.</li> </ul>	Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, Registro de exámenes médicos ocupacionales, accidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas	La matriz de riesgos, el IPERC, Política de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Trabajo de SST, plan de prevención contra el Covid-19, Libro actas de reunión del sub comité de seguridad y salud en el trabajo, Registros de incidentes, Registro de auditorías interna y externas, Registro accidentes, Registro de capacitaciones	EL plan de trabajo anual, los diferentes planes de vigilancia para el COVID- 19, los 8 registros que obligatoriamente el SGSST, debe de tener según la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de exámenes médicos ocupacionales</li> <li>• Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.</li> <li>• Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Registro de estadísticas de seguridad y salud.</li> <li>• Registro de equipos de seguridad o emergencia.</li> <li>• Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.</li> <li>• Registro de auditorías</li> </ul>	La política de SST, el Reglamento interno, el IPERC, Mapa de riesgos, plan anual de SST, exámenes ocupacionales y el registro de capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Política y Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• El Reglamento Interno de SST.</li> <li>• La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.</li> <li>• El mapa de riesgo.</li> <li>• La planificación de la actividad preventiva.</li> <li>• El programa anual de SST.</li> <li>• Registros.</li> <li>• Libro de actas del comité de SST.</li> <li>• Libro de actas de elecciones de representantes de trabajadores ante el comité de SST.</li> </ul>	Ley 29783, ley de seguridad salud en el trabajo del 20 ago. 2011 y su reglamentación del 005 – 2012, así mismo de la Ley 31246 del 25 junio del 2021, donde se publicó las modificaciones a los artículos 49 y 60 de la ley 29783, donde garantizan los derechos de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgos epidemiológicos y sanitarios

Pregunta 5: ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>En temas de SST los términos de riesgo y peligro se intercambian constantemente porque las dos representan algo que pueda afectar o causar daño a la salud.</p> <p>Riesgo, es la probabilidad y consecuencia de no controlar un peligro, como por ejemplo un piso resbaloso.</p> <p>Peligro laboral, son todas las situaciones que podrían causar lesiones o enfermedades a los trabajadores durante sus actividades laborales.</p>	<p>Un riesgo laboral es sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes.</p> <p>Tienen diferentes fuentes y su clasificación genérica habla de dos tipos: los que se producen dentro de las empresas y los que se producen fuera, la persona encargada de seguridad debe de tener bien identificado los riesgos y peligros laborales, para poder minimizar los accidentes.</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.</p>	<p>Riesgo es aquel que es la probabilidad de sufrir un accidente y peligro es lo palpable, lo va a ocasionar el peligro.</p>	<p>Definir un riesgo laboral podría decirse a la probabilidad a exponerme a un peligro que me puede causar daño o alguna lesión.</p> <p>En cambio, un peligro laboral vendría a ser una situación que amenaza mi vida de acuerdo al entorno de mi centro laboral, donde se pueden hallar peligros químicos, biológicos, psicosociales y peligros físicos</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.</p>	<p>Bueno el peligro es una fuente o una condición con un alto potencial que puede causar una lesión, enfermedad, o deterioro de la salud o de una propiedad, mientras que riesgo es la probabilidad de que ocurra un peligro que pueda causar un daño o deterioro.</p>	<p>Riesgo: Hace referencia a qué tan probable es que se exprese un peligro, es decir nos permite cuantificar qué tan factible es que se exprese como accidente o enfermedad laboral.</p> <p>Peligro: Situación que bajo ciertas circunstancias puede llegar a producir un accidente de trabajo o enfermedad laboral.</p>	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y/o tarea profesional concreta, ya sea en el entorno o lugar de trabajo</p>

Pregunta 6: ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>En nuestro de trabajo existen políticas y objetivos en materia de SST, así mismo se encuentra organizado, pero aun atravesamos por un proceso de acrecentamiento de mejora continua, debemos fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales, así como la difusión e información de los principios, procedimientos y estándares de SST, logrando capacitaciones y participación del personal militar.</p>	<p>No existe un involucramiento íntegro, por varios motivos, falta de conocimiento, no tenemos una cultura de disciplina consciente para poder desarrollar todos los procedimientos para un buen desempeño.</p>	<p>Me parece excelente la plena participación de los trabajadores al involucrarse con el SGSST y ser parte del CSST a fin de participar en la toma de decisiones que permitan desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Es a mi parecer necesaria ya que por un parte la Ley obliga a involucrarnos y otra es buscar nuestro propio bienestar como miembros de una institución.</p>	<p>En cuanto a la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión de SGSST, podemos encontrar que en muchos casos el personal desconoce la ley de seguridad y salud en el trabajo, sumado a ello vehemencia de muchos trabajadores donde aún piensan que “a ellos nunca les va a suceder nada”, hace que este grupo de personas sean muy reacios al cambio, a la normativa, al uso de sus equipos de protección personal, contagiando al resto del grupo su mala influencia y su manera inequívoca de trabajo.</p>	<p>En una organización, la participación, colaboración e involucramiento es muy importante, ya que otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos. Estos objetivos pueden lograrse gracias a un programa de coaching aplicado a dichos temas laborales</p>	<p>Como hay una normativa que se tiene que cumplir el SGSST, eso se ha entendido, es por ello que es un área individual el cual funciona apoyada por el sub comité quienes a pesar de sus limitaciones este año se han empapado más de sus funciones.</p>	<p>Mi opinión es que se viene desarrollando de manera positiva, sin embargo, aún hay falta de conciencia por parte de algunos trabajadores.</p>	<p>Esta participación nos permite estar fuera de peligros de accidentes.</p>

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?

R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>Son de gran importancia, las cuales son una serie de acciones planificadas que nos ayudan a tomar decisiones para conseguir los mejores resultados en relación a la prevención de riesgos laborales con la finalidad de crear una conciencia preventiva.</p>	<p>Debería existir charlas, conferencias, etc., para que el personal este más comprometido e involucrado, podría ser una estrategia también al comienzo de cada labor, solo máximo 10 minutos de charla y al final de las labores por departamento, que riesgos y peligros haya identificado, para ir minimizarlo.</p>	<p>Contar con una estrategia de cultura de prevención de riesgos laborales impacta positivamente en la disminución de los riesgos y fatalidades, asimismo lograr un cambio en el modo de pensar y actuar garantiza resultados que perdurarán en el tiempo</p>	<p>En mi opinión aún no se han implantado estrategias contundentes en la Institución, aún estamos creyendo que la seguridad laboral en nuestra institución no tiene el peso debido para establecerla como prioridad. No hay conciencia aun del establecimiento de una cultura de riesgo laboral.</p>	<p>En realidad, se ha tratado de realizar estrategias en el campo militar, ya que el SGSST, en nuestra institución es un tema nuevo y el personal encargado ha tenido que aprender el tema de manera empírica, sin embargo, estas "estrategias" como diplomados, capacitaciones entre otros, que deberían de ser herramientas de aprendizaje para uniformar términos, terminan por tener un costo elevado y sin dinero y el debido respaldo académico, genera desconfianza en el personal</p>	<p>Promover la cultura de prevención se logra a través de formación en atención del desastre, la socialización de protocolos de evacuación, simulacros y todas las herramientas informativas y elementos de seguridad para este fin. Lograr un cambio en el modo de pensar y actuar garantiza resultados que perdurarán en el tiempo</p>	<p>Bien, pero me parece mediocre, porque por un lado el SGSST intenta tomar conocimiento, intenta registrar la información en un documento, sin embargo no se aplican en la mayoría de los estamentos de nuestra Institución, por ejemplo en los exámenes médicos que se han tomado al personal, no se han tomado en cuenta el horario, la prevención de cáncer a la piel, la deshidratación, el estado de salud de los trabajadores, quienes han debido de pasar por un examen previo, incluso en la temporada de COVID 19 el Comando ordenó el examen médico anual a pesar de que se habían suspendido todo este tipo de actividades para evitar la aglomeración. Eso quiere decir que nuestras autoridades, los pilares número uno, debe primero instruirse, tomar conocimiento, capacitarse para poder ellos entender cuál es realmente la importancia y en que consiste este SGSST y poder aplicar y sobre todo respetar la normativa para que el personal lo vea como un ejemplo.</p>	<p>En la cultura para la prevención de riesgos laborales, es necesario que todos los trabajadores de la Institución, estén involucrados en el proceso a fin de lograr crear un clima agradable de trabajo. La Institución debe no solo conocer las políticas, normas y procedimientos sino saber aplicarlos y optimizarlos y constantemente</p>	<p>Me parece bien porque el empleador se preocupa por sus recursos humanos.</p>

Pregunta 8: ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos? ¿Le inspira confianza?								
R: 1	R: 2	R: 3	R: 4	R: 5	R: 6	R: 7	R: 8	R: 9
<p>Por supuesto que no, el exceso de confianza en el trabajo es un factor importante en la generación de accidentes ya que así se hayan tomado todas las medidas de prevención de riesgos, lo único que podemos lograr es prevenir y/o minimizar los accidentes más no controlarlos, asimismo solo nos ayudan a aumentar las condiciones de seguridad o disminuir los riesgos lo cual son indeterminados.</p> <p>Por ejemplo: algo común que muchas veces no tomamos en cuenta como una medida de prevención de riesgos es cuando alguien dice: puedo hacer varias cosas a la vez; mientras va de un lugar a otro revisando su celular, piensa que es algo normal y que no tiene ningún peligro.</p> <p>Por citar otro ejemplo: Yo entiendo mi desorden.</p>	<p>Falta más comunicación y coordinación entre las áreas, no existe una buena articulación entre ellas, y no inspira confianza, debido a la falta de conocimiento.</p>	<p>Me siento muy tranquilo respecto a las medidas de prevención de riesgos como lo menciono en la primera pregunta de la presente entrevista y me inspira mucha confianza dentro de mi ámbito de labores.</p>	<p>Como comenté anteriormente aún no se da la fuerza que debería tener la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, aun somos a veces indiferentes a la prevención, realizamos actividades sin tener el mayor cuidado, particularmente no existe confianza frente a la prevención de riesgos</p>	<p>La verdad siendo un elemento que ve el SGSST, me doy cuenta que para que se dé una buena implementación de un sistema en SST, se debe de hacer una gran inversión y en nuestra institución es lo que en menos se quiere invertir, por eso me siento en desconfianza.</p>	<p>El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes</p>	<p>Siento que es importante por el tema de la prevención ya que es una manera de disminuir los riesgos de enfermedades crónicas y enfermedades ocupacionales en el manejo y tratamiento, eso es una carga económica que muchas instituciones aun no entienden que de aplicarse pueden prevenir daños a la salud y ahorro económico al empleador.</p>	<p>No me inspira confianza, porque cuando hablamos de riesgos laborales, generalmente pensamos en lesiones físicas como heridas o fracturas. Sin embargo, estos problemas van más allá, pues la salud mental también se puede ver afectada por unas condiciones inapropiadas en el ámbito laboral.</p>	<p>Claro que me inspira confianza, porque no estaría pensando que me va pasar en el trabajo</p>

Codificación: Grupo Experto en SST (Auditor)

Para la administración adecuada de las respuestas, se asignarán colores a las respuestas similares para la identificación de códigos de cada entrevista, con el objeto de centrar las ideas.

Codificación de los colores para cada respuesta

Codificación de colores	Respuesta a pregunta 1	Respuesta a pregunta 2	Respuesta a pregunta 3	Respuesta a pregunta 4	Respuesta a pregunta 5	Respuesta a pregunta 6	Respuesta a pregunta 7	Respuesta a pregunta 8
Color	Rosado	Verde	Rojo	Plomo	Anaranjado	Azul	Amarillo	Celeste

Previa presentación, coordinación y saludo
R: Experto en SST (Auditor Interno de SST)
Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?
<p>Mi opinión personal es que es muy importante esta ley que fue promulgada en el año 2011 y su reglamento fue promulgado en el año 2012, sabemos que toda ley que tenga reglamento, es obligatoria, sancionatoria y politiva, en vista que el ámbito de aplicación tipificado en el art. N° 2 de la ley 29783 los sectores correspondientes a implementar y aplicar esta ley sector público y sector privado, miembros de las FFAA y PNP y trabajadores por cuenta propia, es muy importante para nosotros por ser el Perú un país un vía de desarrollo a través de los tratados de comercio, y a través de la OIT en el convenio 168 de SST, tenemos un estándar internacional de las cuales el Estado a través de su rol de fiscalizador y control de SERVIR para el sector público y la superintendencia de fiscalización laboral para el sector privado, fiscalizan que se cumplan las normas mínimas de SST y los empleadores con el rol de líderes implementan estas normas en todas sus organizaciones conjuntamente con los trabajadores de promover y cumplir una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, y esto es muy importante porque gracias a esta ley se ha podido mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales específicamente en esta Institución Militar, a través de todas las auditoras internas que estamos realizando se ha evidenciado que ya estamos dando una sensibilización y conciencia que tiene que ver con la cultura organizacional, porque el personal militar cumple ordenes pero la SST no es un cumplimiento de órdenes, ni pegar afiches, normativas sino es evidenciar comenzando por la persona humana, entonces es a través de la sensibilización y a través de esta norma que esta Institución castrense poco a poco se está comprometiendo en tener lugares seguros y saludables para que los más beneficiados sean lo más valioso que tiene toda organización, como es su recurso humano.</p>
Pregunta 2: ¿Cuáles cree que deberían ser las prioridades las Entidades y/o empresas?

Bueno las prioridades de las organizaciones creo que en materia de SST es sensibilizar a la persona humana, porque a través de ella la persona toma conciencia y crea una cultura en seguridad, porque las normas no son para interpretarlas, es para implementarla, pero la recomendación en SST es para comenzar con la sensibilización de la persona ya que la SST comienza desde la casa, las organizaciones tienen que trabajar mucho en la sensibilización y no solamente en la implementación de la parte documentaria y es muy importante que las organizaciones vea a la SST no como una pérdida, no como un gasto de dinero sino lo vean como una inversión porque teniendo bien implementado un sistema de SST se puede evitar muchos accidentes y enfermedades ocupacionales y también se pueden evitar algunas infracciones laborales a través de los entes competentes correspondientes.

Para nuestro caso vuelvo a recalcar se tiene que dar bastante importancia a esta norma en vista que en esta Institución Militar se califica como una empresa multi peligro, donde tenemos jerarquías, tenemos procedimientos y procesos altamente riesgosos por nuestra misma función laboral y es por eso que mediante la aplicación de la Dva 020 estamos en proceso de mejora continua, porque este es un proceso que poco a poco está buscando la eficiencia de este sistema de gestión, pero vuelvo a recalcar, desde mi humilde punto de vista, es la sensibilización y la conciencia en seguridad de nuestro personal militar y civil; sin embargo es pertinente recalcar aquello que tiene mucho que ver con este tema como es la capacitación al personal que integra el Comité, Sub Comité, supervisores y titulares de los Dptos/Secc/Neg de SGSST, porque ellos son las personas que el empleador ha delegado a través de resoluciones o algunos han sido elegidos a través de votaciones en el caso de los Comités, sub comités y supervisores, porque son los que representan a los trabajadores y a través de las actas y reuniones que tienen, hacen llegar todas las observaciones, acuerdos en materia de SST al empleador y es muy importante que estos integrantes tengan las competencias mínimas en materia de SST, pero también trabajar mucho en el liderazgo, porque SST tiene mucho que ver con el liderazgo porque el líder en seguridad tiene que ser empático y saber llegar a los demás, no solo el hecho de cumplir normas por disposiciones del escalón superior.

Pregunta 3: ¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?

En el ámbito de esta organización militar, si se está viendo la debida importancia puesto de manifiesto por el Comandante General de esta organización militar en su política de SST, la cual viene cumpliendo obligatoriamente comprometido en liderar e implementar este SGSST, y eso es bueno porque a través de sus decisiones y disposiciones que viene emanando en materia de SST el nivel se incrementa, pero también es importante que como líder empodere a aquel personal inmerso en esta gestión de acuerdo al nivel jerárquico especificado en la Dva 020 Anexo 01, porque ellos son sus elementos multiplicadores en materia de SST que contribuirán a lograr los objetivos en este campo.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?

Creo que influye mucho la implementación de SST en una organización militar, porque cumpliendo con las políticas, el plan anual y el programa anual de SST, el programa de capacitaciones, cumpliendo con la conformación de los requisitos mínimos del reglamento de la LSST se puede llegar a mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales de las dependencias militares.

Pregunta 5: Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?

La implementación de SST en la organización militar acantonada en Piura y en sus diferentes dependencias, puedo aseverar que el avance tiene un nivel aceptable y eficiente en vista del compromiso, liderazgo y conocimiento demostrado por la Comandante Facundo que administra ese departamento a nivel división, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento normativo, a través de las evidencias de la información documentada, documentos y registros de la lista de verificación emitida por el órgano de control que han sido contrastadas con los criterios de la Ley 29783 y Dva 020 que da las normas y los procedimientos para la verificación de este sistema de gestión, de los cuales los hallazgos son de conformidades que se han podido verificar en la auditoría en situ, observándose que esta organización militar cumple con todos los indicadores de esta lista de verificación, sin embargo nosotros vamos buscando siempre la mejora continua porque a través de esta muestra como es la organización militar acantonada en Piura, se puede evidenciar el trabajo profesional, colegiado teniendo las competencias correspondientes y el compromiso que se ha evidenciado en este DSST donde se están cumpliendo los objetivos trazados en materia de SST, el avance es muy importante porque se busca en este momento especial en el que estamos viviendo como es la pandemia, que la SST sea también un aliado estratégico para los riesgos biológicos, porque a través del Dpto de SST de esa organización militar en Piura, se ha visto en los oficiales de bioseguridad un impacto positivo para poder luchar contra esto, y ello se debe al buen avance, el buen liderazgo y las buenas coordinaciones en materia de SST.

Pregunta 6: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?

La asignación presupuestal es muy importante porque toda actividad de SST tiene que estar plasmado en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo y se tiene que asignar el presupuesto para poder implementar de forma eficiente. Cabe mencionar que en esta organización militar a través de la Dva 020 se ha dispuesto que la Oficina de Economía centralice todas las necesidades en materia de SST a fin de materializar todos los objetivos ya sea en la adquisición de materiales, en capacitaciones, exámenes médicos ocupacionales y otros según los requerimientos y criterios mínimos de SST, así como también evaluarlas progresivamente para medir el cumplimiento de los objetivos.

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merecen los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?

Mi opinión es que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control es muy importante, desde mi humilde punto de vista el famoso IPERC es el corazón, es el motor para la correcta implementación de un SGSST, sea de índole militar o de una organización pública o privada, porque uno identifica los peligros ya sean físicos, químicos, biológicos, locativos, peligros hasta naturales porque cuando uno identifica sabe la característica técnica del peligro y cuando hace el análisis del riesgo va a poder determinar los diferentes controles para ver las medidas de control a través de la eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y el uso de equipos de protección personal, por lo tanto es muy importante tener en cuenta la identificación de peligros evaluación de riesgos y seguridad y control.

En el ambiente militar estamos en un proceso de aprendizaje de esta metodología de SST que nos ha ayudado mucho a través de los indicadores ver cuantas personas están expuestas, cual es el grado de conocimiento sobre el peligro y si han sido capacitados, eso es muy importante sobre todo que el IPERC no solo sea un copiar y pegar sino sea un levantamiento de información donde el trabajador contribuya con la identificación de riesgos y que conozca sus instalaciones, para ayudar a los líderes en SST a investigar futuros accidentes ya sean leves o incapacitantes o mortal, es muy importante el IPERC en las organizaciones militares porque nosotros somos una empresa de alto riesgo por las actividades que hacemos a nivel nacional. A través del IPERC los líderes delegan la responsabilidad para la acción correctiva o preventiva del responsable del área de trabajo.

Pregunta 8: ¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?

Más que creer es muy importante es que los empleadores que son los líderes en la implementación del SGSST, tienen que darle la debida y la obligatoria importancia porque ellos son los responsables directos ante una responsabilidad administrativa, civil o penal, en caso no se le de la importancia a la prevención de accidentes laborales y a las enfermedades ocupacionales.

Continuando con la codificación, se procederá a agrupar las respuestas por colores buscando la concentración de aquellas coincidencias y contenidos más relevantes de los entrevistados.

Grupo: Alta Gerencia

Pregunta 1: ¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Rosado
E1	Los diferentes Comandos deben de establecer los grupos de trabajo necesarios para asumir estas funciones con el fin de limitar al máximo que estos riesgos se traduzcan en situaciones que pongan en peligro la vida y la salud del personal militar, esta responsabilidad debe ser considerada a la par de otras que conlleven la necesidad de planeamiento y ejecución de diferentes acciones, esa responsabilidad recae en los Comandos en los diferentes niveles, por lo tanto, la gestión del mismo debe recaer en el más alto nivel de Comando, el mismo que a su vez debería gestionar dicho material ante las instancias pertinentes, planea y coordina la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal, el problema básicamente recae en el hecho de los diferentes roles que se asignan a las Fuerzas Armadas y que de manera incomprensible se asumen con los recursos orientados a la tarea principal que es la Defensa.
E2	Necesidad de garantizar a los trabajadores condiciones laborales óptimas, todos aquellos que ocupan un puesto deben siempre asumir el rol de jefe y guía en todos los aspectos.

Pregunta 2: ¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Verde
E1	La mayoría de nuestras acciones conllevan riesgos de carácter catastrófico para nuestra organización, Me parece totalmente prudente y acertado, se hace necesario mencionar que aun cuando este tema es de importancia crucial, se requiere de un ente.
E2	Adoptadas las medidas preventivas necesarias para salvaguardar la integridad del personal., este aún no se encuentra bien estructurado ni implementado, la institución debe fortalecer aún más este mecanismo, cumplir la ley y su reglamento establecido, Es necesario.

Pregunta 3: ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Celeste
E1	Comandos en los diferentes niveles.
E2	Considero que el escuchar, atender y respaldar a los trabajadores es una obligación del líder de la Institución, Comandos, mandos medios, escuchando, atendiendo y respaldando las sugerencias del personal en temas relacionados a la seguridad.

Pregunta 4: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color <b>Amarillo</b>
E1	Buscar alguna fuente distinta de financiamiento, la asignación presupuestaria es un tema complicado, mencionado la gestión de los recursos debe darse en el nivel estratégico de la Institución Militar y su planeamiento debe realizarse hasta el nivel Brigada, la ejecución de las actividades para crear la conciencia de seguridad involucra recursos de todo tipo, y aun cuando podemos contar con el personal para la misma, sin presupuestos adecuados que garanticen la ejecución de medidas estaríamos solo ante la idea de que ponerlo en el papel es suficiente lo que evidentemente es incorrecto, sin recursos el crear conciencia de seguridad es básicamente verso que no puede ejecutarse.
E2	Vital, por el fin que se persigue.

Pregunta 5: ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?	
Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas	
Entrevistado	Respuesta color <b>Rojo</b>
E1	Es responsabilidad de los diferentes Comandos facilitar la asignación de medios para la asegurar la protección física e incluso psicológica de todo su personal.
E2	La institución.

Pregunta 6: ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?	
Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas	
Entrevistado	Respuesta color Plomo
E1	Los riesgos laborales se constituyen en una necesidad primordial, está en juego la salud e integridad física de nuestro personal, su manejo debe realizarse hasta el nivel Brigada pues las organizaciones subordinadas debajo de ese nivel solo deberían concretarse en ejecutar lo que se planea en los Estados Mayores de las Brigadas, la adquisición de herramientas, equipos y maquinarias, que cumplan los estándares de seguridad necesarios.
E2	Donde los riesgos de accidentes hayan sido previamente analizados, Adquisición de material preventivo, Adecuada instrucción para concientizar, Inspecciones inopinadas que generen medidas de prevención.

Pregunta 7: ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?	
Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas	
Entrevistado	Respuesta color Anaranjado
E1	El problema radica en los otros roles que se asignan a las fuerzas armadas y que involucran actividades para las cuales no se cuenta con el equipamiento necesario, es vital.
E2	Equipamiento de seguridad es fundamental.

Pregunta 8: ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?	
Categoría: Cultura de prevención de Riesgos	
Entrevistado	Respuesta color Azul
E1	Es importante dotar a los ejecutantes de los medios para cumplirla.
E2	Fortalecer el sistema de SST, instrucción permanente, tengo conocimiento que ya a nivel nacional existen leyes y directivas de manera institucional que norman el funcionamiento, establecimiento de protocolos con la obligatoriedad de la revisión previa antes del inicio de actividades.

Continuando con la codificación, se procederá a agrupar las respuestas por colores buscando la concentración de aquellas coincidencias y contenidos más relevantes de los entrevistados.

Grupo: Trabajadores

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Rosado
E1	Muy importante como es el tema de salud y seguridad del trabajador, pero de forma preventiva e integral, para garantizar la integridad de los trabajadores, fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales, producir patrones de comportamiento definidos de seguridad durante el desarrollo de un trabajo, garantizar la integridad de los trabajadores, condiciones para un buen desempeño y eficiencia mediante el trabajo seguro.
E2	No existe una buena articulación entre ella.
E3	Establecimiento de los medios y condiciones que protejan nuestra vida, la salud y nuestro bienestar, accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico, refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral.
E4	Excelentes condiciones para realizar sus actividades laborales, Institución castrense direccionados por reglamentos y otros documentos que a veces impiden que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo no se establezca, al estar en una institución castrense estos derechos son en ocasiones parcialmente vulnerados, buscar nuestro propio bienestar, no existe confianza frente a la prevención de riesgos.
E5	Dan la normativa al empleador para que cubra todos los requerimientos de sus trabajadores, amenaza mi vida de acuerdo al entorno de mi centro laboral.
E6	Como trabajador mi empleador respete mi derecho, , teniendo en cuenta que tengo derecho a no trabajar más de ocho horas diarias, mi tiempo de refrigerio, ya que de acuerdo a esta ley tengo descansos remunerados y vacaciones anuales, otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos, en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes, evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, la toma de decisiones.
E7	La participación del Estado es parcial, embargo no se aplican en la mayoría de los estamentos de nuestra Institución, pueden prevenir daños a la salud y ahorro económico al empleador, cuidar de su recurso humano.

E8	Dado a que la salud, la seguridad es una necesidad y un derecho fundamental para todo trabajador, lograr crear un clima agradable de trabajo, condiciones inapropiadas en el ámbito laboral,
E9	Nos permite estar fuera de peligros de accidentes, porque el empleador se preocupa por sus recursos humanos.

Pregunta 2: ¿Qué opinión le merecen la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿Considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?

**Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Entrevistado	Respuesta color Anaranjado
E1	
E2	los trabajadores no lo cumplen, no tenemos una cultura de disciplina consciente para poder desarrollar todos los procedimientos.
E3	
E4	Aún estamos en un nivel bajo de implementación.
E5	Buena implementación de un sistema en SST, se debe de hacer una gran inversión, se está manejando de una buena manera, como institución hemos ido aprendiendo, mayoría los que infringen estos procedimientos.
E6	Es la referencia o el patrón común establecido dentro del centro de trabajo.
E7	Como país estamos atrasados en la implementación de esta norma.
E8	Es importante porque nos permite establecer, registrar, verificar y controlar el cumplimiento en las condiciones que laboramos.
E9	Si, a fin de evitar la menor cantidad de accidentes en el trabajo.

Pregunta 3: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Azul
E1	Es muy importante presupuestar en materia de SST
E2	Son muy limitadas
E3	Es lamentable que no se asigne un presupuesto
E4	Asignar el presupuesto necesario
E5	En nuestra Institución es lo que en menos se quiere invertir, es totalmente deficiente y se podría decir casi nulas, nuestro escalón superior no cumple con la asignación presupuestaria.
E6	Brindar a la organización un panorama financiero
E7	Determinarse el presupuesto el cual no existe, carga económica que muchas instituciones aun no entienden, presupuesto es muy difícil pretender implementar algo.
E8	Es sumamente importante, puede proyectar la planeación de los recursos que se dispondrán para el desarrollo de todas a las acciones de la SST
E9	Es importante la asignación de un presupuesto, con las normas dispuestas.

Pregunta 4: ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?	
Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas	
Entrevistado	Respuesta color <b>Amarillo</b>
E1	El Reglamento interno de SST, la Política de SST, mapa de riesgos, registros de accidentes de trabajo, de enfermedades, de evaluación, seguimiento y registro estadístico en SST.
E2	Mapa de riesgos, Política de seguridad.
E3	Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, registro de exámenes médicos ocupacionales, incidentes peligrosos.
E4	IPER-C, Política de seguridad y salud, Plan de Trabajo de SST, plan de prevención contra el Covid-19, Libro actas de reunión del sub comité de seguridad y salud en el trabajo, registros de incidentes, registro de auditorías interna y externas, registro accidentes, registro de capacitaciones.
E5	El plan de trabajo anual, los 8 registros que obligatoriamente el SGSST.
E6	Registro de exámenes médicos ocupacionales, Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, Registro de estadísticas de seguridad y salud, Registro de equipos de seguridad o emergencia, Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, Registro de auditorías
E7	La Política de SST, el Reglamento interno, el IPERC, Mapa de riesgos, Plan anual de SST, exámenes ocupacionales y el registro de capacitaciones.
E8	La Política de SST, El Reglamento Interno de SST, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, El mapa de riesgo, La planificación de la actividad preventiva, El programa anual de SST, Registros, Libro de actas del comité de SST, Libro de actas de elecciones de representantes de trabajadores ante el comité de SST.
E9	Ley 29783, ley de seguridad salud en el trabajo del 20 ago. 2011 y su reglamentación.

Pregunta 5: ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?

Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas

Entrevistado	Respuesta color Rojo
E1	Riesgo y peligro se intercambian constantemente, Riesgo, es la probabilidad y consecuencia de no controlar un peligro, Peligro laboral, son todas las situaciones que podrían causar lesiones o enfermedades a los trabajadores durante sus actividades laborales.
E2	Sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes, dentro de las empresas.
E3	Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta.
E4	Riesgo es aquel que es la probabilidad de sufrir un accidente, es lo palpable, lo va a ocasionar el riesgo.
E5	Probabilidad a exponerme a un peligro.
E6	Riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta.
E7	Alto potencial que puede causar una lesión, daño, enfermedad, o deterioro de la salud o de una propiedad, riesgo es la probabilidad de que ocurra un peligro.
E8	Tan probable es que se exprese un peligro, producir un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
E9	Riesgo laboral a los peligros existente.

Pregunta 6: ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?	
Categoría: Cultura de prevención de Riesgos	
Entrevistado	Respuesta color Verde
E1	Atravesamos por un proceso de acrecentamiento de mejora continua, exceso de confianza en el trabajo, los trabajadores no cumplen en su totalidad las estándares y procedimientos,
E2	La rutina, las situaciones tradicionales y la falta de aptitud, falta de conocimiento, no existe un involucramiento integro, falta de conocimiento, falta más comunicación y coordinación, falta de conocimiento, compromiso e integridad, tiene mucho conocimiento.
E3	Me parece excelente la plena participación de los trabajadores, participar en la toma de decisiones, garantiza resultados que perdurarán en el tiempo.
E4	Es a mi parecer necesaria, Ley obliga a involucrarnos, como miembros de una institución, realizamos actividades sin tener el mayor cuidado, los trabajadores por desconocer algunos aspectos de medidas de seguridad no cumplen siquiera con los estándares básicos.
E5	Desconocimiento, la vehemencia de muchos trabajadores donde aún piensan que a ellos nunca les va a suceder nada, reacios al cambio, a la normativa, al uso de sus equipos de protección personal, contagiando al resto del grupo su mala influencia y su manera inequívoca de trabajo, generando la desconfianza en el personal, pocos los trabajadores que lo cumplen estrictamente.
E6	En una organización, la participación, colaboración e involucramiento es muy importante, Lograr un cambio en el modo de pensar y actuar garantiza resultados que perdurarán en el tiempo.
E7	Nadie va a trabajar gratis a pesar que se está realizando, sub comité quienes a pesar de sus limitaciones este año se han empapado más de sus funciones, pilares número uno debe primero instruirse, tomar conocimiento, capacitarse, Los trabajadores lo cumplen de acuerdo a la participación y seriedad de como nuestras autoridades, nuestra institución no le presta atención a este de tema de SST.
E8	Hay falta de conciencia por parte de algunos trabajadores, es necesario que todos los trabajadores de la Institución, estén involucrados en el proceso.
E9	Esta ley me permite trabajar seguro.

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?	
Categoría: Cultura de prevención de Riesgos	
Entrevistado	Respuesta color Celeste
E1	Obligatorias que todo empleador debe cumplir, desarrollen en un ambiente seguro y saludable, existen políticas y objetivos en materia de SST se encuentra organizado, la difusión e información de los principios, procedimiento, capacitaciones y participación del personal militar, son una serie de acciones planificadas que nos ayudan a tomar decisiones, , resultados en relación a la prevención de riesgos laborales, , crear una conciencia preventiva, que así se hayan tomado todas las medidas de prevención de riesgos, lo único que podemos lograr es prevenir y/o minimizar los accidentes más no controlarlos, asimismo solo nos ayudan a aumentar las condiciones de seguridad o disminuir los riesgos, describir de manera clara y correcta de realizar determinados trabajos o tareas, reducir riesgos laborales.
E2	La ley está muy bien establecida, para ser cumplidas, debería existir charlas, conferencias, etc., al comienzo de cada labor, solo máximo 10 minutos de charla y al final de las labores por departamento, que riesgos y peligros haya identificado, para ir minimizarlo.
E3	Oportuna prevención de riesgos laborales, desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales., impacta positivamente en la disminución de los riesgos, lograr un cambio en el modo de pensar y actuar.
E4	No se han implantado estrategias contundentes en el Ejército, laboral en nuestra institución no tiene el peso debido para establecerla como prioridad, no hay conciencia aun del establecimiento de una cultura de riesgo laboral, somos a veces indiferentes a la prevención, debe de haber un estudio macro a nivel Institución Militar, planificar la estrategia de llegar a toda la institución, sobre capacitar al personal.
E5	Minimizar los accidentes de trabajo y evitar enfermedades ocupacionales, institución es un tema nuevo y el personal encargado ha tenido que aprender el tema de manera empírica, diplomados, capacitaciones entre otras, que deberían de ser herramientas de aprendizaje para uniformar términos.
E6	Programa de coaching aplicado a dichos temas laborales, formación en atención del desastre, la socialización de protocolos de evacuación, simulacros.
E7	Me parece mediocre, no se han tomado en cuenta el horario, la prevención de cáncer a la piel, la deshidratación, el estado de salud de los trabajadores, quienes han debido de pasar por un examen previo, es importante por el tema de la prevención ya que es una manera de disminuir los riesgos de enfermedades crónicas y enfermedades ocupacionales, capacitar al personal, entrenarlos y reevaluarlos, entender y comprender la importancia de la aplicación de esta norma.
E8	Es una de las actividades más importante, Mi opinión es que se viene desarrollando de manera positiva, La Institución debe no solo conocer las políticas, normas y procedimientos sino saber aplicarlos y optimizarlos constantemente.

Pregunta 8: ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos? ¿Le inspira confianza?	
Categoría: Cultura de prevención de Riesgos	
Entrevistado	Respuesta color Plomo
E1	Por supuesto que no.
E2	No inspira confianza, debido a la falta de conocimiento.
E3	Me siento muy tranquilo respecto a las medidas de prevención de riesgos, me inspira mucha confianza en mí ámbito del centro de labores.
E4	Aún no se da la fuerza que debería tener la aplicación de la Ley.
E5	Me siento en desconfianza.
E6	
E7	Siento que es importante por el tema de prevención, va a tomar un tiempo en que las autoridades tomen conciencia.
E8	No me inspira confianza, porque cuando hablamos de riesgos laborales, generalmente pensamos en lesiones físicas como heridas o fracturas, viene dando cumplimiento a las normas.
E9	Claro que me inspira confianza, porque no estaría pensando que me va pasar en el trabajo.

Continuando con la codificación, se procederá a agrupar las respuestas por colores buscando la concentración de aquellas coincidencias y contenidos más relevantes de los entrevistados.

Grupo: Experto en SST

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Rosado
E1	Es muy importante, es obligatoria, sancionatoria y politiva, sectores correspondientes a implementar y aplicar esta ley sector público y sector privado, miembros de las FFAA y PNP y trabajadores por cuenta propia,

Pregunta 2: ¿Cuáles cree que deberían ser las prioridades las Entidades y/o empresas?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Verde
E1	Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, SST es sensibilizar a la persona humana, porque a través de ella la persona toma conciencia y crea una cultura en seguridad, sensibilización y la conciencia en seguridad de nuestro personal militar y civil.

Pregunta 3: ¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Rojo
E1	El personal militar cumple ordenes pero la SST no es un cumplimiento de órdenes, ni pegar afiches, normativas sino es evidenciar comenzando por la persona humana, entonces es a través de la sensibilización y a través de esta norma que esta Institución Militar poco a poco se está comprometiendo, teniendo bien implementado un sistema de SST se puede evitar muchos accidentados y enfermedades ocupacionales y también se pueden evitar algunas infracciones laborales, esta Institución Militar es una empresa multi peligro, tenemos jerarquías, tenemos procedimientos y procesos altamente riesgosos por nuestra misma función laboral, muy importante que estos integrantes tienen que tener las competencias mínimas, trabajar mucho en el liderazgo, porque SST tiene mucho que ver con el liderazgo porque el líder en seguridad tiene que ser empático y saber llegar a los demás, no solo el hecho de cumplir normas por disposiciones del escalón superior, se está viendo la debida importancia.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Plomo
E1	Las organizaciones tienen que trabajar mucho en la sensibilización y no solamente en la implementación de la parte documentaria, buscando la eficiencia de este sistema de gestión, bueno porque a través de sus decisiones y disposiciones que viene emanando en materia de SST el nivel se incrementa, pero también es importante que como líder empodere a aquel personal inmerso en esta gestión de acuerdo al nivel jerárquico especificado en la Dva 020 Anexo 01, porque ellos son sus elementos multiplicadores en materia de SST que contribuirán a lograr los objetivos en este campo, creo que influye mucho la implementación de SST en una organización militar, porque cumpliendo con las políticas, el Plan anual y el Programa anual de SST, el Programa de capacitaciones, cumpliendo con la conformación de los requisitos mínimos del Reglamento de la LSST se puede llegar a mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales de las dependencias militares.

Pregunta 5: Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Anaranjado
E1	En relación a la aplicación de la Dva 020 estamos en proceso de mejora continua, el avance tiene un nivel aceptable y eficiente en vista del compromiso, liderazgo y conocimiento demostrado, esta organización militar cumple con todos los indicadores de esta lista de verificación, esta organización militar acantonada en Piura siempre busca la mejora continua, se puede evidenciar el trabajo profesional, colegiado teniendo las competencias correspondientes y el compromiso que se ha evidenciado este DSST puede cumplir con los objetivos trazados en materia de SST.

Pregunta 6: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?	
Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevistado	Respuesta color Azul
E1	Muy importante que las organizaciones vean a la SST no como una perdida, no como un gasto de dinero sino lo vean como una inversión, es muy importante porque toda actividad de SST tiene que estar plasmado en el Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo y se tiene que asignar el presupuesto para poder implementar de forma eficiente, Dva 020 dispone que la Oficina de Economía centralice todas las necesidades en materia de SST.

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merecen los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?	
Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas	
Entrevistado	Respuesta color <b>Amarillo</b>
E1	Tener lugares seguros y saludables, es muy importante, IPERC es el corazón, el motor para la correcta implementación de un SGSST, sea de índole militar o de una organización pública o privada, es muy importante tener en cuenta la identificación de peligros evaluación de riesgos y seguridad y control, ambiente militar estamos en un proceso de aprendizaje de esta metodología de SST, el IPERC no solo sea un copiar y pegar.

Pregunta 8: ¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?	
Categoría: Cultura de prevención de Riesgos	
Entrevistado	Respuesta color <b>Celeste</b>
E1	Los empleadores con el rol de líderes implementan estas normas en todas sus organizaciones conjuntamente con los trabajadores para promover y cumplir estas normas, porque gracias a esta ley se ha podido mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales específicamente en esta Institución Militar, estamos dando una sensibilización y conciencia, la capacitación al personal que integra el Comité, Sub Comité, supervisores y titulares de los Dptos/Secc/Neg de SGST, porque son los que representan a los trabajadores, tienen que darle la debida y la obligatoria importancia porque ellos son los responsables directos ante una responsabilidad administrativa, civil o penal, sin embargo, es muy importante la prevención de accidentes laborales y también las enfermedades ocupacionales.

Previo análisis de las respuestas y centralización de las ideas más relevantes por categorías y grupos de entrevistados se puede concluir en las afirmaciones siguientes:

1. **Categoría: Gestión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

a. Alta Gerencia

Pregunta 1: **¿Podría hablarnos sobre la importancia de establecer lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales?**

- Establecer grupos de trabajo necesarios para cumplir para apoyar al cumplimiento de las funciones en el campo de SST.
- Planear y programar las actividades en SST.
- La responsabilidad de la prevención de accidentes laborales recae sobre todos los Comandos de los diferentes niveles.
- Los Comandos deberán tomar decisiones para adoptar las medidas necesarias que garanticen la seguridad y salud del personal y condiciones laborales óptimas y seguras.

Pregunta 2: **¿Qué piensa sobre la disposición de crear el departamento de SST en esta organización Militar?**

- Me parece prudente y acertado, en vista que la mayoría de nuestras actividades son de alto riesgo.
- Se requiere de un ente que se encargue del tema de la SST del personal.
- Ya existe, pero aún no encuentra bien estructurado y organizado por falta de personal.
- La institución debe fortalecer este departamento con la finalidad de cumplir con la Ley 29783 y para salvaguardar la integridad física de su personal.

Pregunta 3: ¿A su criterio quien cree usted que debe hacer sentir a los trabajadores, que son escuchados, atendidos, y respaldados?

- Todos los Comandos en sus diferentes niveles.
- Es una obligación de los líderes escuchar, atender y respaldar a sus trabajadores en temas de SST.

Pregunta 4: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?

- Es vital por el fin que persigue.
- Sin recursos se dificulta la gestión de SST.
- Las actividades programadas no se podrían ejecutar.

b. Trabajadores

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que esta ley se relaciona con sus derechos como trabajador?

- Es muy importante porque promueve el cuidado de la vida y salud de los trabajadores.
- Fortalece la prevención de riesgos laborales.
- Identifica patrones y comportamientos definidos de seguridad en el desarrollo del trabajo.
- Garantiza el buen desempeño y eficiencia mediante el trabajo seguro.
- No existe una adecuada articulación de esta norma.
- Promueve ambientes de trabajo seguros, bienestar para el personal y calidad de vida laboral.
- En la institución castrense estos derechos son parcialmente vulnerados.
- Esta ley obliga a mi empleador a respetar mis derechos.
- Genera oportunidades de desarrollo laboral.
- Mejora el clima laboral.
- Produce bienestar

Pregunta 2: ¿Qué opinión le merecen la implementación de procedimientos y estándares de seguridad? ¿Considera que los trabajadores lo cumplen estrictamente?

- Los trabajadores no lo cumplen.
- Estamos en un nivel medio de implementación.
- Se está gestionando con los medios disponibles.
- Se está impulsando el SGSST.
- Positivo porque tenemos menor cantidad de accidentes en el trabajo.

Pregunta 3: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?

- Es muy importante, sin recursos financieros no es posible una gestión adecuada en SST.
- Recursos deficientes.
- No se asigna presupuesto.
- Está previsto en la Directiva, pero nuestra institución no cumple.
- Es Escalón Superior no cumple con la asignación presupuestal.
- Sin presupuesto es imposible implementar el SGSST.

c. Experto en SST

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece la promulgación de la LSST?

- Es importante porque es de cumplimiento obligatorio, sancionador y política para todos los sectores económicos incluyendo a las FFAA.

Pregunta 2: ¿Cuáles cree que deberían ser las prioridades las Entidades y/o empresas?

- Promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Sensibilizar a todos sus trabajadores para crear conciencia y cultura en SST.

Pregunta 3: ¿Qué opinión le merece la implementación de la LSST dentro de las organizaciones militares?

- La implementación de la LSST no es cumplimiento de órdenes es compromiso con la sensibilización en prevención de accidentes laborales.
- Muy importante porque aporta a la consolidación del liderazgo.
- Importante porque siendo nuestra institución es una empresa multi peligros con una organización jerárquica muy vertical, permitirá aplicar procedimientos y procesos altamente riesgoso por la misma función laboral que se cumple, pero de manera segura.
- Ayudará a los líderes a trabajar un poco más en la empatía.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que puede influir la implementación de LSST en la organización de una Institución Militar?

- Busca eficiencia en el sistema.
- Contribuye a que la institución trabaje mucho en la sensibilización.
- Empodera a los líderes según su nivel jerárquico tal como lo establece el Anexo 01 de la Directiva 020 del 20 mayo 2020.
- Genera sinergia.
- Contribuye a mitigar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Pregunta 5: Respecto al avance actual de implementación de la LSST en la Institución Militar acantonada en la Región de Piura ¿Cuál es el balance que podría darme sobre la aplicación de esta norma?

- Se viene dando cumplimiento a la Directiva 020 de mayo 2020.
- Nos encontramos en proceso de mejora continua.
- La Institución militar materia de esta investigación cumple con los indicadores establecidos.

- En las auditorías realizadas se evidencia el trabajo profesional con que se viene gestionando.
- Existe compromiso por parte de los integrantes del Departamento de SST.
- Avance con nivel aceptable, el D-SST viene cumpliendo con todos sus objetivos.

Pregunta 6: ¿Cuál es su opinión sobre la importancia de la asignación presupuestaria para la planificación de la organización?

- La Institución ve a la implementación de SST como un gasto de dinero más no como una inversión.
- Las actividades plasmadas en el Plan anual de trabajo de SST, no están presupuestadas.
- La Institución no da cumplimiento a la normativa interna de centralizar las necesidades en materia de SST para asignar el presupuesto correspondiente.

## 2. Categoría: Gestión Preventiva de riesgos y actividades peligrosas

### a. Alta Gerencia

Pregunta 5: ¿Quién considera usted que debería dotar al personal de implementos de seguridad para la ejecución de sus labores?

- La responsabilidad de dotar de equipamiento a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones es de la Institución.
- Los Comandos en todos sus niveles deben gestionar estos requerimientos.

Pregunta 6: ¿Como garantizan la adopción de medidas necesarias en la gestión de riesgos para evitar daños?

- Velar por el cumplimiento de las medidas para proteger la salud e integridad física del personal.
- Dotar de los medios y equipamiento adecuado.
- Inspecciones inopinadas para generar cultura de prevención.
- Instrucción y capacitación permanente.

Pregunta 7: ¿Por qué cree usted que es necesario adquirir herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad?

- Es vital equipar correctamente al personal para cuidar de su vida e integridad física.
- Permitirá al trabajador cumplir eficiente y eficazmente con su función.

b. Trabajadores

Pregunta 4: ¿Podría mencionarnos los documentos de SST que conoce?

- Todos los entrevistados conocen gran parte de la documentación que se administra en SST.

Pregunta 5: ¿Como definiría las palabras riesgos y peligros laborales?

- Todos los entrevistados refieren de manera correcta los conceptos de riesgo y peligro.

c. Experto en SST

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merecen los lineamientos sobre organización y procedimientos de identificación de riesgos y peligros propuesta en la LSST para ser implementados en organizaciones de índole castrense?

- Importante porque permite tener lugares seguros y saludables.
- A través de los IPERC se contribuye a reducir los riesgos laborales.
- En la institución aún estamos en proceso de aprendizaje de la aplicación de los procedimientos para promover una cultura de prevención de accidentes.

### 3. Categoría: Cultura de prevención de Riesgos

#### a. Alta gerencia

Pregunta 8: ¿Qué actividades recomendaría que se realicen para ayudar a la toma de conciencia de seguridad?

- Apoyar las decisiones en el campo de SST.
- Fortalecer el SGSST mediante difusión de la Ley SST y directivas institucionales vigentes.
- Capacitar al personal que integra el SGSST.
- Establecer protocolos de buenas praxis en la ejecución de las actividades, las mismas que tienen que ser de cumplimiento obligatorio.

#### b. Trabajadores

Pregunta 6: ¿Qué opinión le merece la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en la gestión del SGSST?

- Los trabajadores no cumplen en su totalidad con los estándares y procedimientos en SST dispuestas por el Comando.
- Falta de conocimiento y exceso de confianza por parte de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.
- La ley obliga a los trabajadores a involucrarse en la toma de decisiones en lo que a SST se refiere.
- Los trabajadores son reacios al cambio y al uso de equipamiento para su protección .
- el empleador también debe involucrarse en y apostar por una cultura de prevención de riesgos laborales.

Pregunta 7: ¿Qué opinión le merece las estrategias para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales?

- Obligatorias que todo empleador y trabajadores deben cumplir.
- Permite medir los resultados en relación a la prevención de riesgos laborales.
- Crean conciencia preventiva.
- Conllevan a minimizar los riesgos laborales.
- Permite la oportuna identificación y prevención de riesgos laborales.
- Impacta positivamente en la disminución de los riesgos y en la manera de pensar y actuar del empleador y de los trabajadores.
- En la institución no se han implementado estrategias contundentes, porque al tema de SST no le prestan la debida importancia.
- Como estrategia no se capacita a los miembros del SGSST, en su gran mayoría se trabaja de manera empírica
- Se deben establecer estrategias de coaching, simulacros.
- Las estrategias son deficientes por falta de compromiso del empleador quienes restan importancia a la implementación de esta norma.
- En nuestra institución se viene aplicando y desarrollando de manera lenta pero positiva.

Pregunta 8: ¿Cómo se siente respecto a las medidas sobre prevención de riesgos? ¿Le inspira confianza?

- No inspiran confianza porque su implementación no es total y porque las autoridades no toman conciencia.
- Brinda tranquilidad porque tenemos un ente que vela por nuestros derechos

c. Experto en SST

Pregunta 8: ¿Por qué cree que los líderes o gerentes deben darle más importancia a la prevención de accidentes laborales?

- Para mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Para sensibilizar al personal buscando crear conciencia preventiva laboral.
- Los líderes representan a los trabajadores.
- Es preciso su compromiso para contribuir de manera permanente a la implementación de esta Ley.