



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA
EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

ASESOR DE TESIS

: 
M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26



RESOLUCIÓN N° 190-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 18 de diciembre de 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-13862 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 26 de septiembre de 2024 y el expediente: 2024-CU-13859 (título) de fecha 26 de septiembre de 2024, del (la) bachiller **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO** quien solicita *nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 113-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 160-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024**, del bachiller **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

Presidente : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
Primer miembro : Dr. PAUL MAMANI TISNADO.
Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellón de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.
Fecha, Hora : 19 de diciembre de 2024, 17:00 Horas.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RESOLUCIÓN N° 113-2024-UI/P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-6115 de fecha 24 de mayo de 2024, con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratifico la propuesta del Asesor Dr. JAIR EMERSON FERREYROS YUCRA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la Resolución Nro. 059-2024-D-FIS-UANCV; y, **Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al Dr. **JAIR EMERSON FERREYROS YUCRA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2023 JCHM/
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 160-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 09 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-8018 de fecha 03 de Julio de 2024, del Bach. **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV



Título de la Tesis	
PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45864922
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-5705-902X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1301-8720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01314987
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930

Datos de investigación	
Línea de investigación	Seguridad y gestión de riesgos código - P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa Coordenadas: Longitud oeste: -16.408910733069206, Latitud sur: -71.53758543923885 URL Maps https://maps.app.goo.gl/ik9J8nve1HNoG9Ce7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Otras ingenierías, Otras tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.00 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO, identificado con DNI Nro. 45864922, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024

Asesorado por: M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca __19__ de mayo del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



Dedicatoria

A Dios por todo lo que me regala en la vida y las fuerzas que hacen posible este logro tan importante.

Agradecer también a mi familia, por acompañarme y animarme Adecuado en todo este tiempo para alcanzar el logro de una meta más en mi carrera profesional.



Agradecimiento

A los docentes de mi Escuela de Profesional que con su enseñanza lograron el fortalecimiento de las competencias profesionales y se logró la realización de este empleo investigativo que estoy propicio contribuirá a la solución de inconvenientes en este contexto identificado.



índice

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	lx
Introducción	x

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Exposición de la situación problemática.	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.	3
1.2.1. Problema general.	3
1.2.2. Problemas específicos.	3
1.3. Justificación de la investigación.	4
1.4. Objetivos.	5
1.4.1. Objetivo general.	5
1.4.2. Objetivos específicos.	5
1.5. Hipótesis.	6
1.5.1. Hipótesis general.	6
1.5.2. Hipótesis específicos.	6
1.6. Variables.	7
1.6.1. Variable (1).	7
1.6.2. Variable (2).	7
1.7. Operación de variables.	8

Capítulo II

Marco Teórico Referencial



2.1. Antecedentes.	9
2.2. Marco conceptual.	12
2.2.1. Sistema de seguridad.	12
2.2.2. Estrés laboral.	15
2.3. Marco conceptual.	18

Capítulo III

Metodología de investigación

3.1. Enfoque de investigación.	23
3.2. Método de investigación.	23
3.3. Diseño de investigación.	24
3.4. Nivel de investigación.	24
3.5. Tipo de investigación.	25
3.6. Población.	25
3.6.1. Población.	25
3.6.2. Muestra.	26
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.	27
3.7.1. Técnicas de recolección de datos.	27
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos.	28
3.7.3. Validez del instrumentos.	28
3.7.4. Confiabilidad de los instrumentos.	30
3.7.5. Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach.	31
3.7.6. Análisis e interpretación de la información.	32

Capítulo IV

Rresultados de la investigación

4.1. Resultados de la variable.	33
4.1.1. Dimensión: Diagnostico de la gestión de seguridad.	33
4.1.2. Dimensión: Evaluación de la gestión de seguridad.	35
4.1.2. Dimensión: Control de la gestión de seguridad.	37
4.2. Contrastación de hipótesis.	39



4.2.1. Prueba hipótesis: Sistema de seguridad. 40

4.2.2. Descubrimientos de la prueba hipótesis. 41

4.3. Análisi de los resultados. 42

Capítulo V

Propuesta para la Implementación del Sistema de Seguridad para reducir el Estrés laboral

5.1. Sugerencia para la solución del problema. 44

5.2. Principios y Manejo del SGSST. 44

5.3. Corporación del SGSST.45

5.4. Funciones y responsabilidades de SST.46

5.5. Estatutos internos de SST.50

5.6. Formas de la actividad preventiva.52

5.7. Adiestramientos en SST.53

5.8. Formas del SGSST.54

5.9. Intervenciones de SST.55

5.10. Forma de eventualidades en SST.56

5.11. Entrenamiento de sucesos.60

5.12. Organismos de Apoyo al Forma de eventualidades.62

5.13. Chequeos internas ejecutadas por verificadores internos.63

5.14. Chequeos internas ejecutadas por verificadores externos.63

Conclusiones

Sugerencias

Referencias Bibliográficas

Anexos



Resumen

El propósito de esta tesis es Formatear un estilo de gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral en la corporación SERGU Perú, situada en Arequipa, durante el año 2024. Este estilo será diseñado siguiendo criterios específicos para abordar la problemática y aseverar la comodidad del personal.

En primer lugar, se llevó un balance del escenario actual de la tensión laboral con una línea base, que incluyó una observación tanto interno como externo. Para esto, se recolectaron datos primarios a través de encuestas y entrevistas con los personales del ámbito de construcción civil de la corporación, además de utilizar conocimiento secundario.

Con base en el balance realizado, se definió un estilo de protección a efectuar, utilizando un enfoque mixto: cuantitativo (logros estadísticos) y cualitativo (interpretación hermenéutica). Se emplearon modos lógicos-deductivos, tanto directos como indirectos, y el modo lógico inductivo, con una colectividad de 157 personales y una muestra de 111 personales.

Posteriormente, se establecieron indicadores para la instauración del estilo de protección, con la intención de prevenir la tensión laboral y medir la realización de las metas sugerencias, asignando plazos específicos a cada indicador. Finalmente, se recomendaron iniciativas estratégicas para alcanzar las finalidades definidas en la averiguación.

Palabras Claves: Seguridad y salud en el trabajo, estrés laboral.



Abstract

The purpose of this thesis is to format a protection and health management style at work to prevent workplace stress in the SERGU Peru corporation, located in Arequipa, during the year 2024. This style will be designed following specific criteria to address the problem and ensure staff comfort.

First, a balance was made of the current scenario of workplace stress with a baseline, which included both internal and external observation. For this, primary data was collected through surveys and interviews with personnel in the civil construction field of the corporation, in addition to using secondary knowledge.

Based on the balance carried out, a protection style to be carried out was defined, using a mixed approach: quantitative (statistical achievements) and qualitative (hermeneutic interpretation). Logical-deductive modes were used, both direct and indirect, and the logical-inductive mode, with a group of 157 personnel and a sample of 111 personnel.

Subsequently, indicators were established for the establishment of the protection style, with the intention of preventing work-related stress and measuring the achievement of the suggested goals, assigning specific deadlines to each indicator. Finally, strategic initiatives were recommended to achieve the objectives defined in the investigation.

Keywords: Safety and health at work, work-related stress.



Introducción

La notabilidad de la averiguación se centraliza en su enfoque en la corporación SERGU Arequipa, con la intención de Formatear la instauración de un estilo de protección que reduzca la tensión laboral de los personales en el año 2024. La tesis se desarrollará en esta corporación, y según los datos estadísticos presentados, se evidencia que la inspección de peligrosidad y la realización de la legislación son rasgos cruciales en la aparición de episodios peligrosidad vinculados con la tensión y las contusiones laborales. Esto indica que dichos rasgos son esenciales para crear patrones predictivos que contribuyan a reducir las contusiones en la labor.

La tesis está constituida en 5 apartados o apartados, los cuales se describen a continuación:

Apartado I: Esbozo del inconveniente - Aquí se expone el escenario problemático, se Formatea el inconveniente general y los inconvenientes específicos, se evidencia la averiguación, se definen las finalidades, tanto el general como los específicos, y se conceptualizan las variables. Apartado II: Reseña referencial: Se muestran los conceptos y datos vinculados con el argumento, incluyendo el marco teórico y conceptual, así como las variables.

Apartado III: Criterio de la averiguación - Se detalla el modo de averiguación, abarcando tanto el modo general como los específicos, la pauta de la averiguación, los instrumentales de cogida de datos, sus particularidades y la imagen de estos. Apartado IV: Logros de la averiguación - Se exponen los



logros del balance estadístico y se responde a las hipótesis alterna y nula.

Apartado V: Sugerencia de instauración - Se presenta la gerencia de protección y sanidad en la labor para los personales de la corporación SERGU Perú Arequipa 2024. Además, incluye las terminaciones, sugerencias, reseñas textuales.



Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Exposición de la situación problemática

Protección y sanidad en la labor otorgan gran relevancia a la carga mental, la cual está vinculada con la precaución de perturbaciones psíquicos (Gil -Monnte, 2021; 2008). En la actualidad, el piloto de gerencia de protección y sanidad en la labor se centra en abordar los rasgos críticos de tensión laboral identificados, logrando así una notable reducción en las contusiones de algún tipo. Esto se logra a través del establecimiento de pericias que aseguren circunstancias y entornos de empleo propicio, cumpliendo con las exigencias reglamentarios y fomentando el mejoramiento continuo de los procesamientos, lo que también contribuye a la rentabilidad de la corporación.

Estos estilos promueven que las organizaciones vayan de la simple realización de las exigencias reglamentarios mínimos, convirtiéndose en una estrategia esencial para gestionar la tensión laboral y reducir los inconvenientes de sanidad en la labor.

El inconveniente nace cuando la tensión laboral se transforma en eventos estresores que desencadenan la tensión laboral. Ciertos



escritores señalan que estos estresores se fomentan en un entorno donde el sujeto advierte un desajuste entre sus oportunas peticiones y los caudales disponibles para enfrentarlas, además de percibir que, si no atiende estas demandas, enfrentará consecuencias negativas. Según el certamen europeo para la protección y sanidad en la labor, la tensión es un desajuste entre la petición y la facultad de réplica, y un desajuste entre los personales y sus circunstancias laborales.

La última década, las investigaciones sobre la tensión laboral han demostrado que los rasgos de amenaza en la sanidad en la labor están vinculados con la tensión. La intención general de esta averiguación es Formatear un estilo de gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral en la corporación SERGU Perú Arequipa 2024, considerando además las dimensiones relacionadas con la tensión laboral y su identidad, con el fin de adquirir logros que evidencien la ausencia de la fijeza emocional de los colaboradores, lo que impacta en su desempeño diario.

Para ello, se realizó una observación de caso con un enfoque cuantitativo, que incluyó la medición del rango de protección y sanidad en la labor y de la tensión laboral. La observación tuvo el propósito de percibir uno y otro aspecto y su jerarquía en la evolución de las labores de la corporación, de modo que puedan tomar decisiones gerenciales en función de sus carencias.



1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo la sugerencia de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cómo el diagnóstico de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

PE₂. ¿De qué manera las valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

PE₃. ¿En qué forma la inspección de un Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

1.3. Justificación de investigación

Justificación Teórica

La observación se fundamenta en una serie de suposiciones actuales y coherentes que explican el dinamismo de los patrones de



gerencia de la protección y sanidad en la labor desde un aspecto holística y participativa, enfocada en la sostenibilidad I en lugar cambiantes. Se pone especial énfasis en la Criterio de protección basada en la conducta para prevenir conductas y circunstancias arriesgadas, con la intención de reducir la tensión laboral y el índice de incidencias y episodios laborales.

Esto permite bosquejar marcos teóricos que sustenten el juicio de averiguación. Además, se examinar cada pauta teórica en función de su espacio de estudio y su seguridad en el contexto presente.

Justificación Práctica

A partir de un aspecto social o experiencia, esta observación busca favorecer directamente a los personales, y corporaciones relacionadas y a la corporación en cuestión. Además, al ser una averiguación aplicada con una pauta no advierte, orientada a la instauración de un estilo de protección y sanidad en la labor basado en la conducta, suministrará una serie de contribuciones que podrán ser examinadas en futuras investigaciones o en entidades con un objeto de balance similar, con la intención de reducir la tensión laboral.

Justificación Metodológica

La jerarquía de esta averiguación reside en medir la instauración de un estilo de protección y sanidad para prevenir la tensión laboral en una corporación formal, que tiene una fase de utilidad y está bien posicionada. Es transcendental recalcar que la observación se llevó siguiendo las



Directrices y patrones metodológicos de rigidez científico, lo que involucró la ejecución de una cadena de períodos interrelacionadas para alcanzar la intención sugerencia. Metodológicamente la observación se basa en una pauta no advierte y utiliza instrumentales de comprobación corroborados y fidedignos para cada variable examinada, de acuerdo con la base figurada presentada. Esto establece un referente y una referencia para la cuestión en investigaciones futuras.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Formatear un estilo de gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE₁. Diagnosticar la gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa

OE₂. Medir la gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.



OE₃. Controlar la gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG La sugerencia del estilo de gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE₁. El diagnóstico de la gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

HE₂. Las valoraciones de la gerencia de protección y sanidad en la labor lograrán prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

HE₃. La inspección de la gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.



1.6. Variables

1.6.1. Sistema de seguridad

Es base comprobada para la acertada gerencia de herramientas y otras habilidades manejadas dentro de las organizaciones. Aunque las corporaciones enfrentan diferentes desafíos para su instauración, describir con un estilo de gerencia es fundamental.

1.6.2. Estrés laboral

La progresiva coacción en el hábitat profesional consigue llevar al hartazgo físico y/o intelectual del personal, lo que ocasiona otras derivaciones que repercute su sanidad, asimismo su hábitat cercano, ya que crea un desajuste entre la existencia laboral.



1.7. Operación de las variables

Cuadro 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de seguridad y salud en la labor	1.1. Fase 1: Diagnostico	Dispositivos de la gerencia de protección y sanidad en la labor
	1.2. Fase 2: Valoracioneso	
	1.3. Fase 3: Control	
	1.4. Fase 4: Valoraciones	
Estrés laboral Variable Y (2)	Balance sobre la instauración de la gerencia de protección y sanidad en la labor	Balance de la acción de la instauración en la variable tensión laboral

Nota: Por el inteligente



Capítulo II

Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Cedeño Gómez (2017), en su averiguación, propusieron como finalidad primordial la ejecución de un proyecto de mejoramiento destinado a prevenir la tensión laboral. En esta observación, se evaluó a la corporación utilizando el NTC-OHSAS 18001, lo que reveló que un 15% de la peligrosidad eran tolerables, un 12% intolerables, un 20% presentaba un rango moderado, y un 57% se consideraban importantes. Como resultado de estos hallazgos, se implementó un anteproyecto para mejoramiento de los parámetros de Protección y Sanidad en la labor (SST), que incluyó acciones como adiestramientos, control y Gerencia de incidencias, Intervenciones y documentación. Esto permitió alcanzar un 95% de las finalidades esperadas, demostrando un compromiso en la reducción de peligrosidad laboral. Se logró mejoramiento los rangos de amenaza, alcanzando un 60% de peligrosidad pasaderos, un 19% de peligrosidad moderados, un 21% de peligrosidad importantes y eliminando las peligrosidades intolerables, reduciéndolos al 0%. Se concluyó que la instauración y adiestramiento del particular mejoramiento la



operatividad en sanidad y protección en la labor, reputa conciencia y advierte la tensión laboral. Además, se obtuvo un costo-beneficio de \$2.2, lo que resultó ser provechoso para la corporación.

A nivel nacional

Jhordan (20215) desarrolló una pauta de gerencia de protección y sanidad en la labor (SST) basado en la realización de la legislación presente. El diagnóstico inicial se realizó a través de entrevistas y reflexión directa del escenario de la corporación, utilizando lineamientos de protección respaldados por el Pauta SART y un check list basado en la regla OSHAS 18001. Los logros mostraron una realización del 16% en el check list, lo que evidenció una Gerencia Inadecuado en SST. Además, se evaluó la Formas, que alcanzó solo un 8%, y la Gerencia administrativa, con un 23.57%, entre otros aspectos.

También se midieron la peligrosidad utilizando una Forma IPERC, arrojando logros del 9% en peligrosidad intolerables, 70% en peligrosidad significativos y 21% en peligrosidad moderados. Con base en esta Forma, se diseñó la pauta de gerencia, que se apoyó en la regla OSHAS 18001. Tras medir la sugerencia, se efectuó una nueva determinación utilizando la pauta SART, que mostró una realización del 90% de las Directrices, junto con una observación post-IPERC. Se concluyó que la instauración de la pauta de SG-SST reduciría las peligrosidades intolerables a 0%, las peligrosidades importantes a 14%, los moderados a 45% y las peligrosidades tolerables a 41%, evidenciando un cambio significativo en el ámbito estudiada.



A nivel local

Pérez Aguirre (2013) señala en su observación que muchas corporaciones del sector de la construcción en esa localidad no cuentan con una legislación técnica adecuada para la protección laboral. Se observó que el 55% de los gerentes no disponen de los instrumentales obligatorios para efectuar las discretas de protección laboral, mientras que el 47% de personales afirmaron no saber la coexistencia de estas medidas. Esto evidencia la alta amenaza al que está expuesto el particular debido a la falta de adiestramiento sobre las peligrosidades presentes, lo que puede llevar a una elevada amenaza de incidencias por la ausencia de circunstancias adecuadas de protección e higiene laboral.

Mejía Pardo, 2019, En su juicio, Formateó una gerencia de protección específicamente para SEDALIB S.A, siguiendo las Directrices de la legislación G050., se llevó una estimación utilizando un check list basado en dicha legislación, que reveló una realización del 48.11%. Además, se midieron la peligrosidad durante la jornada laboral, obteniendo un 57.49% de peligrosidad significativos y un 42.51% de peligrosidad no reveladores. Con estos logros, se decidieron Formatear medidas para mejoramiento la inspección, las cuales se incorporaron en la nueva Gerencia de protección. Tras la instauración imitada, se ejecutó un nuevo análisis, mostrando que la realización de las exigencias de la legislación G050 se incrementó al 82%, con un 86.26% de peligrosidad no reveladores y un 13.77% de peligrosidad reveladores. Los logros indicaron que la instauración de la gerencia sugerencia tiene un precio de S/. 72,137.38 cíclicos, frente a ahorros en sanciones impuestas por la SUNAFIL.



2.2. Marco teórico

2.2.1. Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Es una base para la gerencia efectiva de pericias centralmente en las entidades empresariales. Aunque las corporaciones enfrentan varios desafíos en su instauración, disponer de un estilo de Gerencia facilita:

- Optimizar la gerencia de aspectos de protección, sociales, medioambientales y financieros.
- Aumentar la operatividad operativa de las corporaciones.
- Disminuir precios.
- Salvaguardar la imagen de las corporaciones.
- Fomentar el mejoramiento continuo.
- Promover la innovación.

Los estilos de calidad, protección y sanidad en la labor (SST) y contexto consiguen realizarse de forma independiente o combinada, lo que sujeta los tiempos de gerencia y mejoramiento de la efectividad de los estilos de gerencia.

Legislación ISO 45001

La legislación ISO 45001, desarrollada, es la adaptación más actual de los estilos de gerencia de protección y sanidad en la labor (SST). Su instauración se centra en establecer patrones, instrucciones y otras pericias dentro de la corporación.



Necesidad de efectuar la legislación ISO 45001

La instauración de la legislación ISO 45001 en una zona de empleo favorece a todos la corporación, ya que permite cumplir con los patrones nacionales y también ayuda a la corporación a conseguir más contratos en el sector comercial.

Además, contribuye a la reducción de peligrosidad y peligrosidad dentro de la corporación. La aplicación de la ISO 45001 mejoramiento de la gerencia de la peligrosidad en los sucesivos aspectos:

- ***Protección de los personales:*** Se enfoca en reconocer peligrosidad y gestionar peligrosidad para el mejoramiento y conservar un entorno de empleo, reduciendo así la amenaza y los padecimientos laborales. Este enfoque contribuye a disminuir las ausencias de los personales por episodios, incidencias y padecimientos relacionadas con la labor.
- ***Reducción de la peligrosidad:*** Se logra con el establecimiento de proyectos de acción para la peligrosidad, que deben ser estimados, reconocidos, revisados legalmente y medidos a corto o largo término. Esto tiene como finalidad reducir la peligrosidad y proporcionar un lugar laboral propicio para los personales.
- ***Realización legal:*** Asegura la realización de las exigencias reglamentarios tanto originarios como universales. Desempeñar



con estas exigencias ayuda a obviar quejas, secuelas económicas y sanciones como el carácter penal.

- **Estilo de Gerencia:** La distribución está alineada con la legislación ISO e influye en su instauración junto con otras legislaciones de modo compuesta.
- **Responsabilidad:** Adquirir la partida demuestra el compromiso de la corporación con la protección y sanidad en la labor (SST).

Ciclo PHVA de la ISO 45001

- **Formalizar:** Implica instituir finalidades de protección y sanidad en la labor (SST), desplegar proyectos de acción que contengan la retribución de caudales, y examinar, medir peligrosidad y peligrosidad.
- **Hacer:** Consiste en efectuar los procesamientos obligatorios para llevar lo formalizado.
- **Verificar:** Se refiere a monitorear las labores y procesamientos en relación con las finalidades determinadas en SST.
- **Actuar:** Involucra tomar medidas para el mejoramiento continuo del estilo de gerencia de protección y sanidad en la labor (SGSST) y asegurar el logro de las finalidades propuestas.



2.2.2. Estrés laboral

La réplica de adaptación, mediada por particularidades propias y/o procesamientos psíquicos, es la secuela de algún ejercicio, escenario o evento exterior que impone peticiones físicas y/o síquicas a un individuo.

La tensión es una concepción amplia y varía según el autor. En este empleo, entendemos la tensión como el ligado de obstrucciones del cuerpo ante un ambiente específica. Se piensa tensión como una réplica general del cuerpo a algún petición, pretensión, incitación o arbitrariedad.

Aunque la expresión "tensión" no es originariamente hispano, muchos escritores lo emplean en sus obras, siendo en realidad un americanismo derivado del inglés "stress."

La tensión se describe de diversas maneras por distintos escritores, utilizando términos como angustia, tensión y presión. Existe confusión en el uso de estos términos, ya que Ciertos confunden la tensión con la ansiedad, mientras que otros consideran que la ansiedad y la tensión son consecuencias de la tensión.

La tensión se define como la relación entre el sujeto y el hábitat que lo afecta, provocando una serie de eventos particulares que buscan que el sujeto se adapte al nuevo escenario. Este entorno no solo incluye el aspecto físico que rodea al sujeto, sino también el lugar laboral, psicológico y familiar al que está expuesto.



2.2.2.1. Tipos de estrés

Cada sujeto puede reaccionar de manera distinta a la tensión, por lo que es posible clasificar las réplicas según la intensidad y la duración del efecto.

En base al tiempo:

- **Estrés temporal:** Es el tipo de tensión más frecuente y se basa en "infantas cantidad" (espacios breves), consigue resultar agotador. Se origina a partir de rasgos que afectan al sujeto de modo fortuito, como la tensión que enfrentan los empleados antes de una valoración. Se manifiesta en cambios de humor, inconvenientes médicos, dolencias musculosas y de cabeza, y tiende a desaparecer sin mayores consecuencias una vez que el factor estresante desaparece.
- **Estrés permanente:** Este tipo de tensión ocurre cuando una persona enfrenta circunstancias extremadamente estresantes en su vida diaria, con preocupaciones intensas y continuas. Puede afectar su rendimiento cotidiano y provocar inconvenientes médicos graves. Se ha inquirido extensamente la correspondencia de tipo de tensión y el cáncer. En términos de intensidad, la tensión ligera no causa inconvenientes significativos, tanto físicos como psicológicos, y se puede superar más fácilmente. En contraste, la tensión grave puede



provocar desajustes fisiológicos y psicológicos severos, y es más difícil de superar debido a la intensidad de los rasgos estresantes.

En base a la intensidad:

- **Tensión ligera:** Sus efectos no causan inconvenientes significativos ni físicos ni psicológicos, y es más fácil de superar.
- **Tensión grave:** Sus efectos consiguen provocar desajustes severos tanto fisiológicos como psicológicos, y resulta más difícil de manejar debido a la intensidad de los rasgos estresantes.

2.2.2.2. Clasificación del estrés de acuerdo con el efecto en la persona

Eustrés:

Es el tipo de tensión positivo que no causa desajuste funcional. A rango psíquico, permite al individuo enfrentar circunstancias y advierte r sensaciones agradables, facilitando así una vida más placentera y agradecida por cada momento vivido.

Esta tensión aumenta la vitalidad, sanidad y energía, y también mejoramiento la facultad de tomar decisiones que favorecen la evolución personal. Promueve una conciencia que permite advierte r la vida como algo único y valioso. Ejemplos de este arquetipo de tensión incluyen un desplazamiento lleno de aventuras, una nueva correspondencia



afectuosa, una promoción esperada, la finalización de una profesión universitaria, la ejecución de un sueño ampliamente seguido, o un regocijo familiar.

Distrés:

Tensión negativa o brusco, que provoca una presión o esfuerzo excesivo en relación con la carga que se soporta.

Este tipo de tensión siempre conlleva un desconcierto fisiológico, caracterizado por un incremento de las ocupaciones corporales, hiperactividad, contracción muscular y la aparición de patologías de otros padecimientos.

Esto puede acelerar el deterioro de la sanidad. Incluso un exceso de tensión positivo puede convertirse en tensión negativo; por ejemplo, se han asentado asuntos de vidas que han sufrido inconvenientes cardíacos debido a experiencias atractivos como la concurrencia de familiares, lograra la lotería, ver vencer a su equipo preferido, o enfrentar la ansiedad y ataques de pánico antes de su boda.

2.3. Marco conceptual

a. Organización

Grupo o entidad con funciones, responsabilidades, autoridades y relaciones definidas que trabajan para alcanzar metas comunes.



b. Lugar de empleo

Espacio bajo la inspección de la corporación al que una persona debe acudir por motivos laborales. Las responsabilidades de la corporación sobre el lugar de empleo dependen del rango de control que tenga sobre él.

c. Requisito

Necesidad o expectativa determinada, que puede ser tácita u precisa. "Implícita" se refiere a lo que es tradicional o esperado tanto para la corporación como para las partes interesadas.

d. Estilo de Gerencia

Conjunto de compendios Inter vinculados dentro de una corporación que establece manejos, finalidades y procesamientos para alcanzar dichas finalidades.

e. Estilo de Gerencia de la protección y sanidad en la labor

Estilo utilizado para efectuar el manejo de protección y sanidad en la labor (SST). Los logros esperados incluyen la precaución de contusiones y deterioro de la sanidad de los personales, y el abastecimiento de un entorno laboral propicio y sanidad.

f. Eficacia

Grado que ejecutan las labores proyectadas y se consiguen los logros esperados. Es un término común en la legislación de estilos de Gerencia de ISO.



g. Manejo de protección y sanidad en la labor

Manejo destinado a prevenir contusiones y detrimento de la sanidad vinculados con la labor, y a suministrar un entorno de empleo propicio y sanidad.

h. Lesión y deterioro de la sanidad

Efectos adversos en el estado físico, psíquicas o cognoscitiva de un individuo, incluyendo sufrimientos profesionales, padecimientos frecuentes y fallecimiento.

i. Peligro

Fuente permisible para producir contusiones o deterioro de la sanidad. Puede contener fuentes de daño, escenarios peligrosidad o circunstancias que podrían llevar a efectos negativos en la sanidad.

j. Amenaza

Consecuencia de la incertidumbre, que puede ser positivo o negativo. La incertidumbre se refiere a la falta de conocimiento completa sobre un programa, su resultado o contingente.

k. Amenaza para la protección y sanidad en la labor

Composición de la posibilidad de que sucedan sucesos o exhibiciones peligrosidad vinculados con la labor y al rigor de las contusiones o detrimento de la sanidad que estos sucesos o ostentaciones consiguen causar.



l. Conocimiento documentado

Conocimiento que la corporación necesita inspeccionar y conservar, en algún formato proveniente de alguna fuente.

m. Juicio

Conjunto de labores interrelacionadas que transfiguran entradas en salidas. Es un término esencial en las legislaciones de estilos de gerencial de ISO.

n. Forma

Representación concreta de una actividad o juicio, que puede estar documentado o no.

o. Desempeño

Consecuencia conmensurable que puede ser evaluado cualitativa o cuantitativamente.

p. Desempeño de la protección y sanidad en la labor

Medida del vigor en la precaución de contusiones y detrimento de la sanidad, y en el suministro de un entorno laboral propicio y sanidad.

q. Verificación

Juicio metódico, autónomo y versado para adquirir y medir evidencia con el fin de establecer el grado de realización de los discernimientos



de verificación. Los chequeos consiguen ser internas, externas o combinadas.

r. *Incidente*

Suceso relacionado con la labor que resulta en contusiones o detrimento de la sanidad. Un episodio que provoca daños a menudo se denomina "accidente".

s. *Acción correctiva*

Medida para excluir el origen de una no aprobación o episodio y advertir su recurrencia. Esta definición incluye la referencia a "episodio", dado que uno y otro requieren acciones correctivas similares.

t. *Mejoramiento continuo*

Actividad periódica para mejoramiento el cometido, utilizando el estilo de Gerencia de SST para lograr un mejoramiento consistente con la manejo y finalidades de SST.



Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de Investigación

La averiguación de esta tesis emplea una dirección mixta que integra elementos cuantitativos (datos estadísticos) y cualitativos (balance interpretativo). Este enfoque, también conocido como averiguación múltiple o integrativa, ha sido denominado de diversas maneras a lo largo del tiempo, lo que ha dado lugar a numerosas discusiones y debates.

3.2. Método de Investigación

Según Hernández (2019), la averiguación puede abarcar diferentes ámbitos del conocimiento y utilizar una variedad de razonamientos y Formas, dependiendo del modo de averiguación seleccionado.

- a. Modo lógico-deductivo:** Reside en emplear nociones frecuentes a asuntos específicos con la deducción de juicios vinculados. Este enfoque abarca dos aspectos principales: primero, la identidad de principios desconocidos a partir de principios ya establecidos; y segundo, el hallazgo de consecuencias no reconocidas que se derivan de dichos principios.



b. Modo lógico-inductivo: Proporciona un enfoque opuesto al deductivo al comenzar con premisas específicas para extraer conclusiones generales o universales. Esto se lleva a través de inducciones completas, que abarcan todos los elementos del objeto de observación, o inducciones incompletas, que se basan solo en una parte de esos elementos.

3.3. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández (2019), la averiguación no advierte I se basa en observar clases, concepciones, programas, corporaciones o contextos sin interposición inmediata, es decir, sin alterar la cosa de observación. En este enfoque, se examinan fenómenos o eventos tal como ocurren en su entorno natural, para luego ser examinados. No se crean circunstancias advierte les; en su lugar, se estudian circunstancias que ya existen.

3.4. Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Batista (2019), la averiguación descriptiva se centra en proporcionar una descripción detallada de fenómenos, hechos o acontecimientos dentro de un contexto temporal y geográfico específico.

Los logros de este tipo de averiguación se aplican únicamente a la colectividad descrita, debido a las limitaciones del contexto en el que se realiza.



3.5. Tipo de investigación

La averiguación actual es aplicada y tiene un enfoque descriptivo y explicativo. Es aplicada para saber y percibir mejor las peculiaridades de las variables. Las observaciones descriptivas se encargan de medir, medir o recolectar reseñas.

Principales usos de la investigación aplicada

La averiguación aplicada se utiliza para resolver inconvenientes prácticos y mejoramiento la operatividad en procesamientos y tecnologías en campos como la medicina, ingeniería, psicología, sociología, entre otros. También se emplea en la sugerencia de gerencia de protección y sanidad en la labor para la precaución de la tensión laboral en la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Se refiere al vinculo de personas y atributos sobre los que se busca adquirir conocimiento en una averiguación. Según Ramírez (2005, p.55), la colectividad es el grupo total de elementos que forma el ámbito de la observación, es decir, todos los sujetos que podrían ser incluidos en la averiguación.

En el particular la colectividad está dispuesta por 157 personales.

3.6.2. Muestra

Para definir la muestra y llevar la averiguación, se seleccionó un grupo de 111 personales con un juicio de muestreo. Para encuestar a estos personales, se utilizó un muestreo aleatorio o probabilístico, específicamente un muestreo aleatorio simple, de acuerdo con las características de la muestra establecida.

Se utilizó para la sistematización del cuerpo de la modelo la sucesiva fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q} \qquad n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde: n representa el cuerpo del prototipo, N es la dimensión de la colectividad (N = 50 personales), p es la probabilidad de que suceda un suceso (p = 0,05) y q es la contingente de que no ocurra un programa (q = 0,5). Es el error muestral, establecido en 5% (E = 0,05), y Z es el valor del relacionado para un paralelismo de libertad del 95% (Z = 1.960). De esta manera, el tamaño de la muestra calculado es de 42 personales.

Se esgrimió la sucesiva técnica para determinar el volumen de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(157)}{(0.05)^2(\mathbf{157}) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(157)}{(0.0025)(157) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(157)}{(0.0025)(157) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(157)}{(0.05)^2(157) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 157}{0.05^2 * (157 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 111$$

$n = 111$ personales

Resumen

Número de la Colectividad	Número de la Muestra
157 personales	111 personales

3.7. Técnicas y herramientas de investigación

3.7.1. Técnica de recolección de datos

Primero, se solicitó permiso a la corporación SERGU Arequipa para realizar la averiguación con fines académicos.

Principalmente se utilizaron encuestas, con cuestionarios como herramienta principal.



3.7.2. Instrumento de investigación

Las principales fuentes de datos, tanto primarios como secundarios, se obtuvieron con los sucesivos instrumentales:

Encuestas: Se aplicaron encuestas de forma progresiva a los personales en el lugar de empleo, con la intención de medir las variables y examinar el grado de evolución relacionado con la misma muestra de observación.

3.7.3. Validez del instrumento

La validez de la herramienta se evaluó a través de dos pruebas: la validez de comprendido y la prueba de consistencia interna de los datos.

Para la validación de contenido, se trasladó una prueba con la colaboración de 3 consultores que midieron el instrumento conforme a las sugerencias establecidas. Según Hernández (2017), el Forma incluyó: i) que cada consultor lea de manera independiente las finalidades y las instrucciones para la recolección de datos proporcionados; ii) que cada consultor revise cuidadosamente cada ítem del instrumento; iii) que cada consultor evalúe cada ítem usando una escala Likert de tres lugares, aplicando los criterios establecidos al instrumento evaluado; iv) que se formularan 3 criterios para la validación de contenido del instrumento, según Hernández (2017):

- Relevancia y claridad conceptual

- Redacción y uso de terminología
- Rangos de dificultad y formato

La confirmación se realizó con base en el cálculo de consultores, que midieron la persistencia de los ítems formulados para el cuestionario, siguiendo las estipulaciones de la Tarjeta de Valoración de la instrumentación de reserva de reseñas: Juicio de Consultores. En este momento, se optó por el razonamiento de comprobación de la instrumentación por parte de los 3 prácticos.

Cuadro 8

Criterios de medición del instrumento (s)

Criterio de medición del instrumento (s)				
(0,00) muy Desfavorable	(0,50) desfavorable	(1,00) regular	(1,5) adecuado	(2,00) muy adecuado
(MD)	(D)	(R)	(B)	(MB)

Cuadro 9

Validez del contenido del instrumento

N°	Validador	Resultado
1	1er consultor	1.5 - Ajustable
2	2do consultor	1.8 - Ajustable
3	3er consultor	1.6. - Ajustable

3.7.4. Eficacia de los instrumentos

Sánchez y otros (2018) indican que la eficacia se refiere a la permanencia, estabilidad y exactitud tanto de los instrumentales, los reseñas y las técnicas de averiguación. Al igual que el vigor, la eficacia está relacionada con el desliz, ya que mayor eficacia implica un menor error. Habilidad de una instrumentación para forjar logros estables cuando se emplea reiteradamente bajo circunstancias similares a las originales, y se expresa a través de correlaciones. (p. 35)

Cuadro 10

Escala de eficacia del Alpha de Cronbach.

N°	Sucesión	Destacado
1	-1 a 00	No es eficaz
2	0.010 – 0.490	Baja eficacia
3	0.500 – 0.690	Moderad eficacia
4	0.700 – 0.980	Fuerte eficacia
5	0.900 – 1.000	Alta eficacia

Es significativo mencionar que este escalafón accedió adquirir bienes colindantes a 1, lo cual muestra que los instrumentales utilizados tienen una alta eficacia. Utilizando el escalafón de Likert, se consiguió descender al balance de los logros asentados en los sucesivos productos:

Evalúa la precisión de cada aparejo manejado. En este asunto, se manejó el factor de Alfa de Cronbach para determinar los valores que indican la eficacia aceptable de los instrumentos, cuya fórmula se basa en las varianzas.

3.7.5. Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach

Utilizando el software SPSS 22, se obtuvo el subsiguiente efecto: con un integral de 16 elementos para la variable, se examinaron las réplicas en relación con el número de anexiones de cada variable (V.X. = 16).

Cuadro 11

Alpha de Cronbach: Eficacia cuestionario de la variable.

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0.977	09

El factor logrado posee una valía de 0.977, lo que revela que la instrumentación de la variable tiene una elevada eficacia.

Significa que la elevada eficacia del instrumento con proporción a la variable de observación, incluyendo sus dimensiones e ítems dirigidos, demuestra estabilidad.

Esto sugiere que los logros de la averiguación son altamente fidedignos, lo cual es muy positivo.



3.7.6. Análisis y interpretación de la información

Para el balance descriptivo, los datos recolectados fueron clasificados y organizados en tablas de frecuencias para reconocer las características cuantitativas de los indicadores y resumir el conocimiento de manera global.

En el juicio de balance y explicación de los datos, primero se tabularon y inspeccionaron en la base de reseñas de la observación, la cual fue distribuida entre los personales. Luego, se realizó un balance explicativo que incluyó pruebas de legislación. Este balance permitió optimizar los rasgos significativos del estilo y prevenir la tensión laboral en la corporación SERGU Arequipa. Como resultado, se desarrolló una sugerencia integral para el estilo de protección, que facilitó la identidad de la tensión laboral en el entorno de empleo, el balance de eventos inseguros, la estimación de la exhibición a peligrosidad y contribuyó al juicio de monitoreo ocupacional realizado por la corporación.

Capítulo IV

Resultados de investigación

4.1. Variable: Seguridad y salud en el trabajo

4.1.1. Dimensión: Diagnóstico de seguridad y salud en la labor

Tabla 1

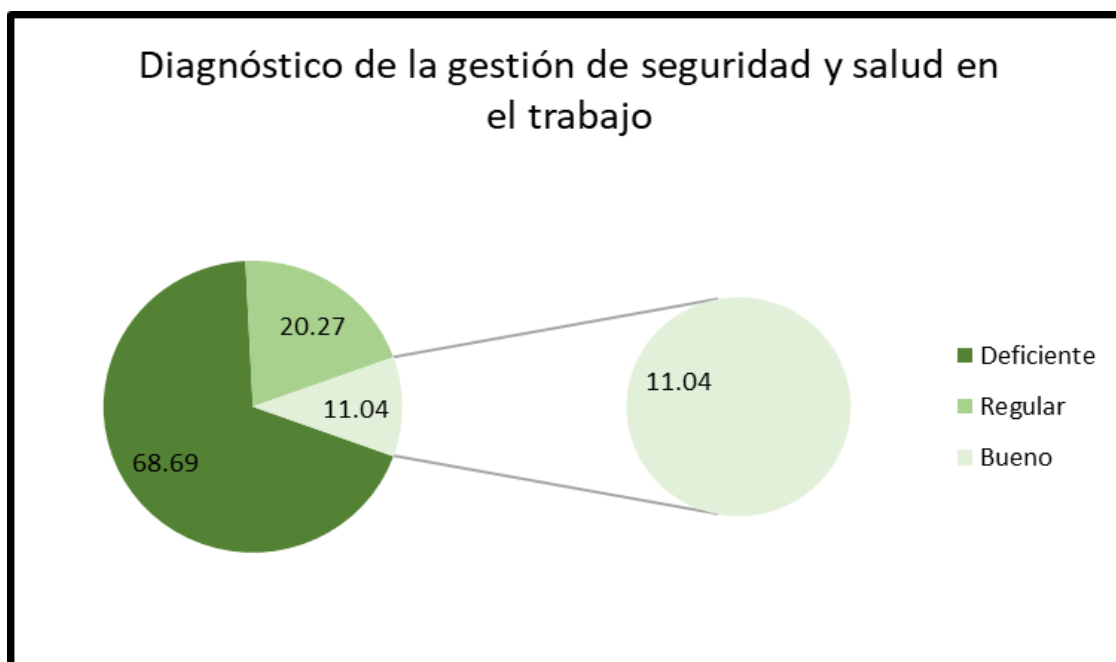
Diagnóstico de la gerencia de protección y sanidad en la labor

Preguntas	Categoría						Muestra
	Inadecuado		Regular		Adecuado		
P ₁	059 fo	53.15%	029 fo	26.13%	023 fo	20.72%	111 personales
P ₂	079 fo	71.17%	027 fo	24.32%	005 fo	4.50%	
P ₃	089 fo	80.18%	013 fo	11.71%	009 fo	8.11%	
P ₄	078 fo	70.27%	021 fo	18.92%	012 fo	10.81%	
fo	076 fo		023 fo		012 fo		
%	68.69 %		20.27 %		11.04 %		

NOTA: Instrumental dirigido a los empleados.

Figura 1

Diagnóstico de la gerencia de protección y sanidad en la labor



NOTA: Tabla 01

Balance y explicación:

La Figura 1 muestra que aproximadamente el 68.69% de los personales considera que la orientación proporcionada para iniciar el diagnóstico ha sido Inadecuado, y no han percibido iniciativas por parte de la corporación SERGU Arequipa para promover un diagnóstico de protección a través de proyectos o programas. Además, el 20.27% opina que el apoyo de la corporación ha sido regular, con un impulso limitado para fomentar la acción y reducir las peligrosidades laborales. Por otro lado, el 11.04% afirma que el apoyo ha sido adecuado, destacando el acceso a programas destinados a realizar diagnósticos de protección que promueven la precaución de la tensión laboral y la evolución de la Gerencia de protección.

4.1.2. Dimensión: Valoraciones de seguridad y sanidad en la labor

Tabla 2

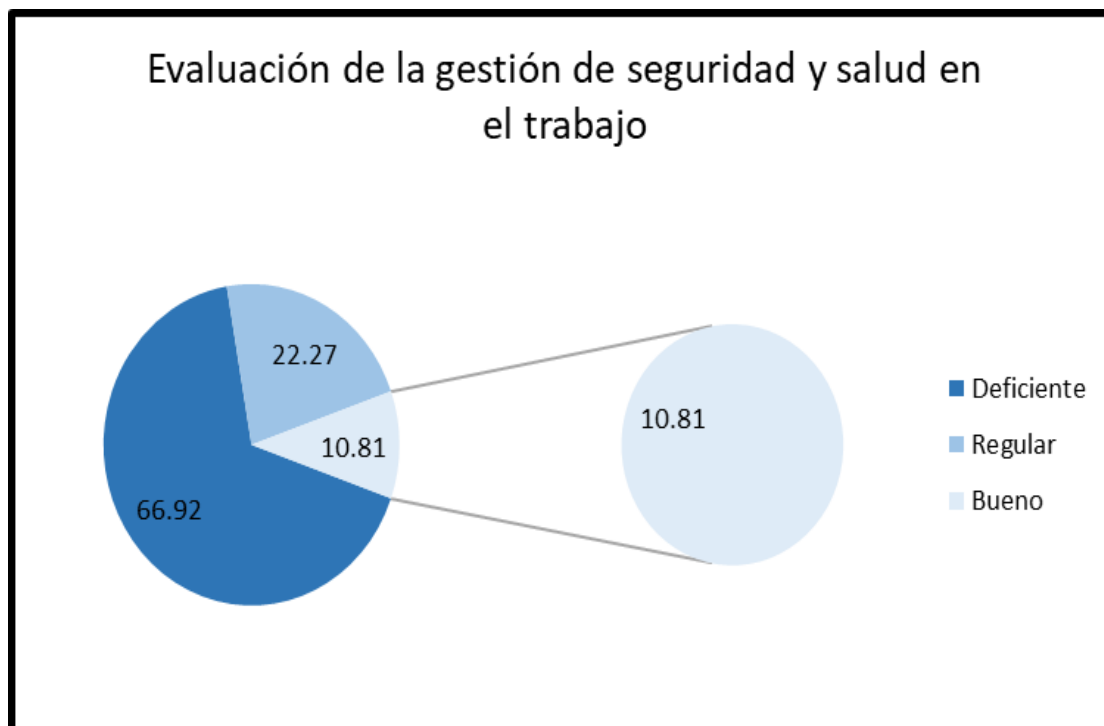
Valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor

Preguntas	Categoría						Muestra
	Inadecuado		Regular		Adecuado		
P ₁	077 fo	69.37%	021 fo	18.92%	013 fo	11.71%	111 personales
P ₂	089 fo	80.18%	019 fo	17.12%	003 fo	2.70%	
P ₃	090 fo	81.08%	015 fo	13.51%	006 fo	5.41%	
P ₄	059 fo	53.15%	027 fo	24.32%	025 fo	22.52%	
P ₅	069 fo	62.16%	034 fo	30.63%	008 fo	7.21%	
P ₆	071 fo	63.96%	029 fo	26.13%	011 fo	9.91%	
P ₇	065 fo	58.56%	028 fo	25.23%	018 fo	16.22%	
fo	074 fo		025 fo		012 fo		
%	66.92 %		22.27 %		10.81 %		

NOTA: Instrumental dirigido a los empleados.

Figura 2

Valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor



NOTA: Tabla 02

Balance y explicación:

La Figura 2 indica que aproximadamente el 66.92% de los personales considera que la orientación recibida para medir un Forma de protección y utilizar pericias para acceder a conocimiento ha sido Inadecuado, lo que ha dificultado alinear las iniciativas del estilo de protección con la intención de reducir las peligrosidades laborales. Además, el 22.27% opina que la orientación ha sido regular, proporcionando escasa ayuda para medir el estilo de protección y disminuir las peligrosidades laborales. En contraste, el 10.81% señala que la orientación ha sido buena, ya que han recibido conocimiento útil sobre la valoraciones y pericias para tomar decisiones que reduzcan la tensión laboral en la corporación SERGU Arequipa.

4.1.3. Dimensión: Control de seguridad y sanidad en la labor

Tabla 3

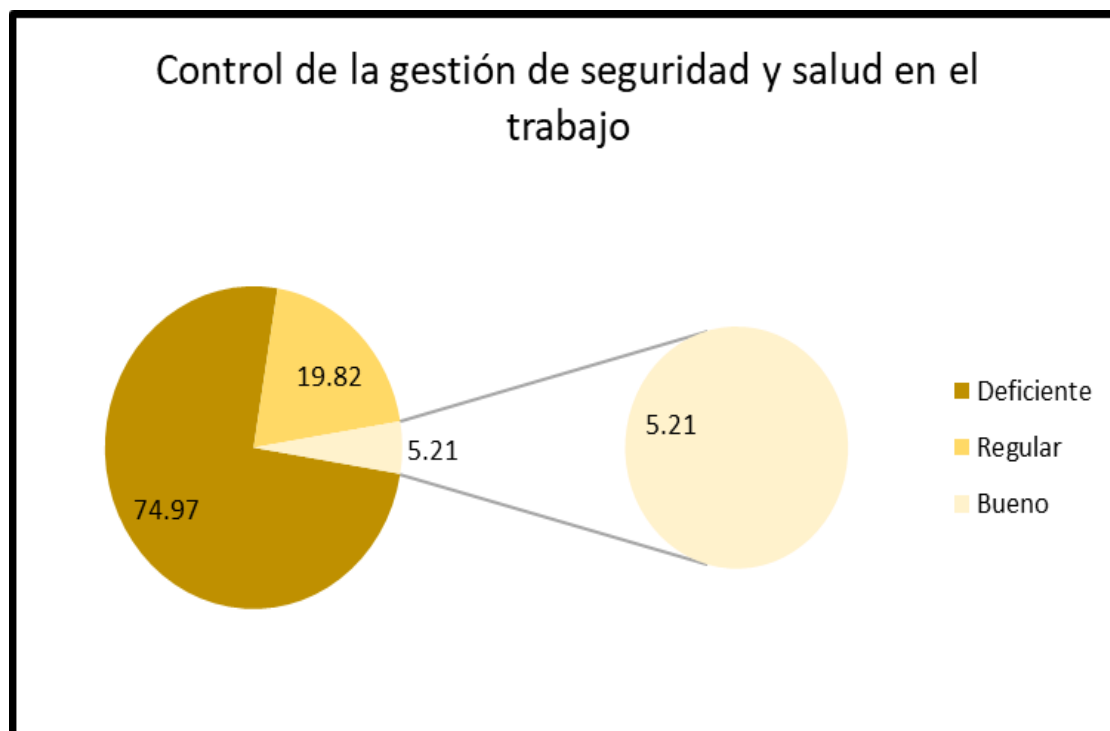
Control de un Gerencia de protección y sanidad en la labor.

Preguntas	Categoría						Muestra
	Inadecuado		Regular		Adecuado		
P ₁	077 fo	69.37%	029 fo	26.13%	005 fo	4.50%	111 personales
P ₂	087 fo	78.38%	021 fo	18.92%	003 fo	2.70%	
P ₃	069 fo	62.16%	028 fo	25.23%	014 fo	12.61%	
P ₄	089 fo	80.18%	019 fo	17.12%	003 fo	2.70%	
P ₅	091 fo	81.98%	017 fo	15.32%	003 fo	2.70%	
P ₆	088 fo	79.28%	019 fo	17.12%	004 fo	3.60%	
P ₇	078 fo	70.27%	021 fo	18.92%	012 fo	10.81%	
P ₈	084 fo	75.68%	020 fo	18.02%	007 fo	6.31%	
P ₉	086 fo	77.48%	024 fo	21.62%	001 fo	0.90%	
fo	083 fo		023 fo		006 fo		
%	74.97 %		19.82 %		5.21 %		

NOTA: Instrumental dirigido a los empleados.

Figura 3

Control de un Gerencia de protección y sanidad en la labor.



NOTA: Tabla 03

Balance y explicación:

La Figura 3 evidencia que aproximadamente el 74.79% de los personales considera que la inspección del estilo de protección y las directrices para su seguimiento han sido Inadecuados, lo que ha dificultado la disminución de la tensión laboral de la corporación SERGU Arequipa. Además, el 19.82% menciona que la falta de control ha sido regular, lo que ha obstaculizado la evolución de una gerencia de protección y sanidad en la labor eficiente y fuerte para disminuir las peligrosidades laborales. Por otro lado, el 5.21% indica que la inspección ha sido adecuada, gracias a la instauración de programas de seguimiento.



4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis Alternativa; $H_a: r = 0$:

H_a : La sugerencia del estilo de Gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

Hipótesis nula; $H_0: r \neq 0$:

H_0 : La sugerencia del estilo de Gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

El test de revalidación de proposiciones es de arquetipo doble y de 2 colas.

Test numérico

Por el tipo de pesquisa se empleará el test Chi-Cuadrado.

Test de 2 colas doble.

4.2.1. Prueba hipótesis: Estilo de protección

Tabla 7

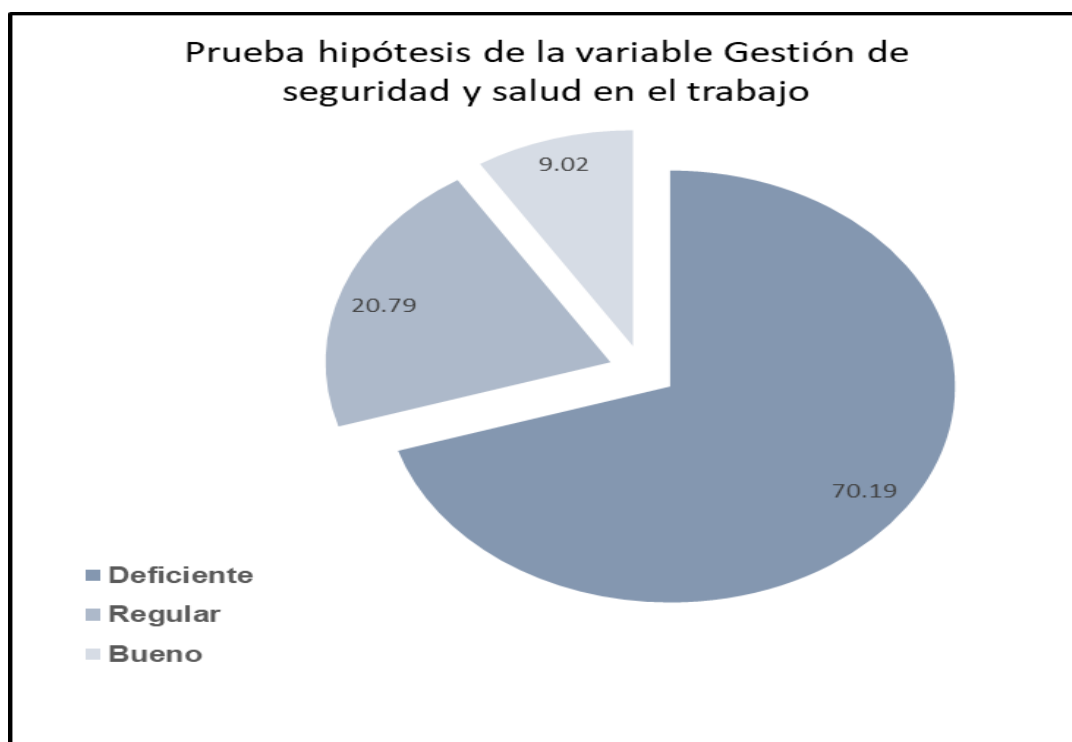
Frecuencias observadas y esperadas: **Protección y sanidad en la labor.**

PARÁMETRO INADJUNTO	Series - Proporción	
	f_o	f_e
Estilo de Gerencia de protección y sanidad en la labor.		
Inadecuado	70.19 fo	33.33 %
Regular	20.79 fo	33.33 %
Adecuado	9.02 fo	33.33 %
Muestra	111	
SUMA MUESTRA	Personales	100.01%

NOTA: Tablas de descubrimientos de los cuadros 1, 2 y 3: Protección y sanidad

Figura 7

Frecuencias observadas y esperadas: **Protección y sanidad en la labor.**



NOTA: Descubrimientos de los cuadros 1, 2 y 3: Protección y sanidad en la labor

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$X^2_C = 63.22$$

Conforme a tabla (f-1) a la sazón $(3 - 1) = 2$; con 2 Rangos de flexibilidad al 95% de fiabilidad con un desliz del 5% (test de dos colas).

$$X^2_C = 63.22$$

$$X^2_t = 5.99$$

4.2.2. Descubrimientos de la prueba hipótesis

Tabla 9

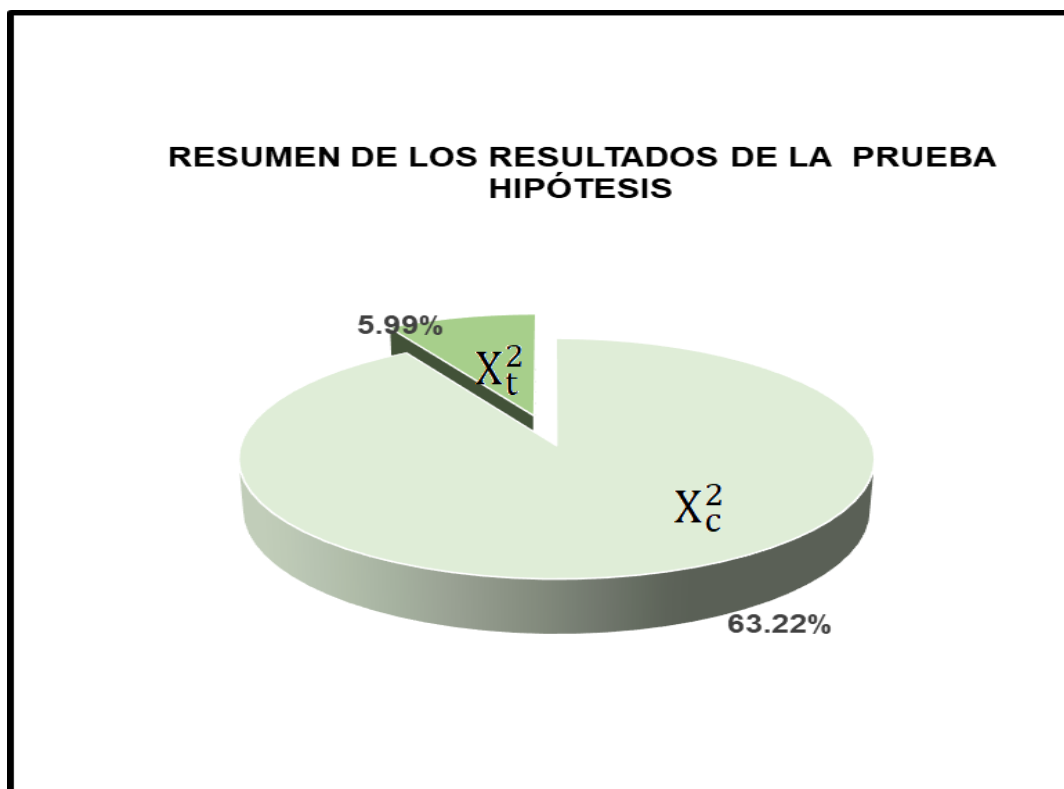
Descubrimientos de la prueba hipótesis: Estilo de protección

Chi Cuadrado			
Inadecuado	70.19 fo	Rangos de flexibilidad	2
Regular	20.79 fo	Con. desliz	0.05
Adecuado	9.02 fo		
X^2_C	63.22%	X^2_t	5.99%
SE VALIDA		HIPÓTESIS ALTERNA	

NOTA: Frecuencia observada y esperadas: Protección y sanidad en la labor

Figura 9

Descubrimientos de la prueba hipótesis: **Estilo de protección**



NOTA: Frecuencia observada y esperadas: Protección y sanidad en la labor

4.3. Balance de logros del diagnóstico para efectuar la Gestión de seguridad y sanidad en la labor

Según los logros, se encuestó a un total de 111 personales de la corporación SERGU Perú Arequipa en 2024, quienes participaron en una observación sobre las dimensiones. Estas dimensiones incluyeron la Fase 1: Diagnóstico de la línea base, Fase 2: Valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor, y Fase 3: Control de legislación y requisitos reglamentarios. La encuesta se realizó de manera aleatoria, considerando las opiniones del personal sobre las peligrosidades laborales. Los logros obtenidos nos ayudan a tomar la disposición de formalizar pericias para manejar la tensión laboral.



Los logros muestran que el 68.69% de los personales considera que la orientación recibida para iniciar el diagnóstico ha sido Inadecuado, sin observarse iniciativas por parte de la corporación. Aproximadamente el 66.92% de los personales opina que la orientación para medir un Forma de protección y utilizar pericias para acceder a conocimiento ha sido Inadecuado, y el 74.79% considera que la vigilancia del estilo de protección y las directrices para su seguimiento también han sido Inadecuados, lo que ha impedido la reducción de la tensión laboral.

Con base en este diagnóstico, se propone efectuar la Gerencia de protección y sanidad en la labor en la corporación SERGU Perú Arequipa 2024, para cumplir con la intención de la averiguación.

Finalmente, tras realizar la prueba de premisas de uno y otros parámetros, se confirma que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).



Capítulo V

Propuesta de Implementación

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA TRBAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024

5.1. Sugerencia para la solución del problema

En esta parte se sugiere la instauración del SGSST como consecuencia del resultado del análisis inicial u observación teniendo en cuenta el manejo de SST, la corporación del SGSST, el expediente del SGSST (incluyendo ordenamientos y búsquedas), y la preparación de un Forma de instauración del SGSST, de acuerdo con las exigencias establecidos por la Ley N° 29783 y su R., el D. S. N° 005-2012-TR y sus modificaciones.

5.2. Principios y Manejo del SGSST

a. Principios del SGSST

El SGSST de SERGU PERÚ tiene que iniciar por los sucesivos principios:

- El contratante impulsa un saber de precaución en SST dentro de la corporación.
- Los personales participan activamente en la precaución de SST.



- Se asegura la realización de la legislación actual en SST.
- Se adopta un rumbo de gestión y mejoramiento incesante en SST.

b. Manejo del SGSST

El Manejo del SGSST, en consonancia con los manuales mencionados, se funda de la siguiente manera:

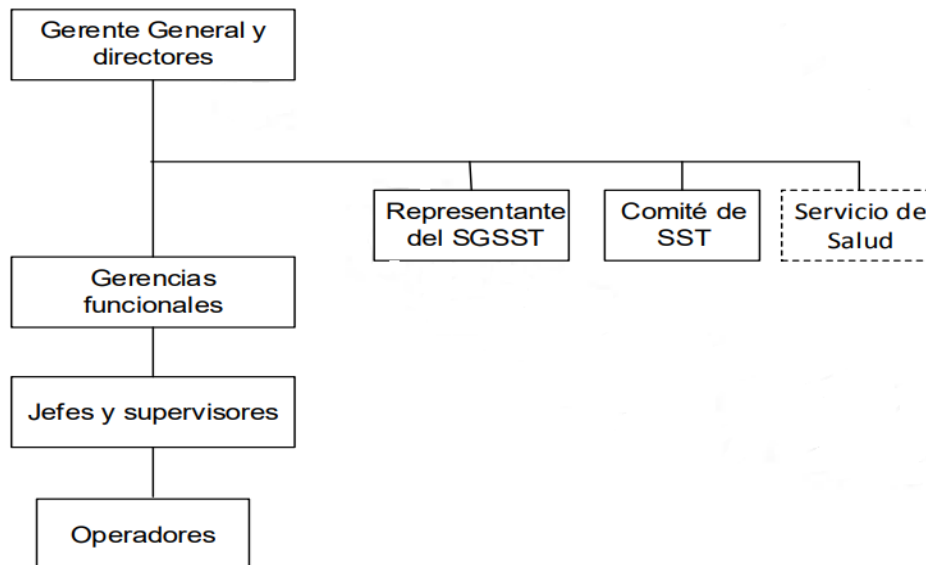
SERGU PERÚ se compromete a:

- Garantizar un entorno de empleo con peligrosidad mínimos para la protección y sanidad de todos sus personales, así como prevenir algún impacto en la entereza física y sanidad.
- Efectuar un estilo de administración de protección y sanidad en la labor compuesto con varios procesamientos y estilos de la corporación para una gestión extra de la peligrosidad en protección y sanidad.
- Realizar sus labores en realización con la legislación legal presente de SST.
- Fomentar la participación de los personales y sus miembros en la precaución de SST.
- Aplicar una Criterio de mejoramiento continua en SST.
- Controlar y prevenir la tensión laboral entre los personales de la corporación.

5.3. Corporación del SGSST

Incorpora la organizacional de acuerdo con el presente organigrama:

Organigrama de la SST



5.4. Funciones y responsabilidades de SST

1. Funciones del empleador

El líder del SGSST, en realización con la Ley N° 29783, asume las sucesivas responsabilidades:

- a. Distribuir una reproducción del Estatuto Interno de SST a los personales.
- b. Capacitar a todos los personales al menos 4 ciclos al año.
- c. Comunicar a los personales de la peligrosidad agrupados con su empleo, y añadir representaciones de precaución a sus contratas.
- d. Ofrecer comodidades financieras y anuencias sueldo para la intervención del personal en SST.
- e. Crear y presentar el mapa de peligrosidad elaborado con la colaboración de sus miembros.



2. Funciones de jefaturas y supervisores:

Los inspectores, debido a su autoridad sobre sus subordinados, corresponden efectuar con las sucesivas funciones:

- a. Afirmar que los personales bajo su compromiso con las Directrices de protección y sanidad en la labor establecidos en la corporación, circunscribiendo ilustraciones, ordenamientos y legislación de conducta.
- b. Avalar que los personales laboren únicamente en puestos para los cuales han sido instruidos, adiestrados y acreditados.
- c. Custodiar por la acertada instauración de formas preventivas en SST en su ámbito.
- d. Detectar alguna desviación de los patrones admisibles y realizar las acciones correctoras necesarias.
- e. Saber las características y habilidades de sus personales y asegurar que su ocupación esté libre de peligrosidad.

3. Funciones del personal:

De acuerdo con el principio de precaución, los personales deben efectuar con las legislación, estatutos e ilustraciones de SST, y realizar las sucesivas funciones:

- a. Utilizar adecuadamente las máquinas, equipos, herramientas, equipos de protección personal, siempre que hayan sido entendidos e instruidos sobre su uso.



- b. Ayudar y anunciar en labores coherentes con SST, como indagar incidencias, peligrosidad, reportar episodios y participar en adiestramientos.
- c. Tomar a análisis médicos laborales normalizados, respetando la confiabilidad del suceso clínico.
- d. Suministrar conocimiento cierto a los mandos que lo requieran, de lo inverso, tomar las implicancias reglamentarias.

4. Funciones del Directiva de SST:

La Directiva de SST tiene el compromiso principal de afirmar la práctica del Estatuto Interno de SST (RISST) y de la legislación legal presente de SST. Según el artículo N° 42 del D. S. N° 005-2012-TR, sus cargos incluyen:

- a. Afirmar el Forma Anual del SGSST.
- b. Afirmar el Estatuto Interno de SST (RISST).
- c. Desempeñar con las ocupaciones establecidas por la Ley N° 29783 y su Estatuto, sin realizar ocupaciones diferentes a la precaución y amparo de SST.
- d. Coordinar sus labores con los comprometidos del SGSST.
- e. Elaborar una deforme anual sinopsis de sus primordiales labores en SST.

5. **Funciones del responsable del SGSST:**

El responsable del SGSST es garante del educado funcionamiento del estilo y tiene las sucesivas funciones:



- a. Suscitar conductas propicias y buenas destrezas en SST.
- b. Efectuar valoraciones básicas de peligrosidad y, si es necesario, efectuar medidas preventivas correspondientes, acorde a su rango.
- c. Ayudar en la valoraciones e inspección de la peligrosidad de la corporación, incluyendo visitas, cuidado de quejas, entre otras funciones necesarias.
- d. Participar en los Formas de labores preventivas en SST.
- e. Conservar renovada los expedientes relacionada con SST.
- f. Desempeñar otras ocupaciones relevantes de SST.

6. Funciones del Servicio de Sanidad:

SERGU PERÚ deberá estipular un servicio de sanidad para la identidad y valoración de peligrosidad a la sanidad, realización de análisis clínicos laborales, y la precaución de la tensión laboral, cumpliendo con las exigencias de la legislación reglamentarios presentes. Aunque el empleador sigue siendo responsable de la protección y sanidad de sus personales, el favor de sanidad es encargado del cuidado de la sanidad de los personales, y sus importantes ocupaciones incluyen:

- a. Anunciar en la producción de los Formas de identidad de peligrosidad y valoraciones de peligrosidad, proveyendo sugerencias para prevenir peligrosidad a la sanidad en la labor.
- b. Bosquejar, desarrollar y asegurar la realización del programa de Sanidad en la labor.
- c. Ejecutar un rastreo de los análisis médicos laborales.



- d. Registrar las reseñas de sanidad del personal en expedientes confidenciales.
- e. Sistematizar con el responsable del SGSST, supervisores sobre las faenas que deben realizarse en sanidad.
- f. Ayudar en los adiestramientos a los personales, según el Forma IPER.
- g. Ayudar en la precaución de la tensión laboral.

5.5. Estatuto interno de SST

SERGU PERÚ dispondrá de un Estatuto Interno de Protección y Sanidad en la labor (RISST) en consentimiento con las exigencias de la Ley N° 29783 y su Estatuto, corresponderá ser aprobado por el Directiva de SST y distribuido a todos los personales, incluyendo contratistas.

Expedientes y programaciones del SGSST

▪ Documentación del SGSST

SERGU PERÚ dispondrá de documentación de acuerdo con el artículo N° 32 de la Ley N° 29783: Manejo de SST, Estatuto Interno de Protección y Sanidad en la labor (RISST), Forma de identidad de peligrosidad y valoraciones de peligrosidad (IPER), Mapa de peligrosidad, Forma anual de SST y Plan anual de SST.

▪ Registros del SGSST

SERGU PERÚ dispondrá de los sucesivos registros obligatorios, en conformidad con el artículo N° 33 del D. S. N° 005-2012-TR.



- ✓ Registro de incidencias laborales.
- ✓ Registro de padecimientos laborales.
- ✓ Registro de episodios peligrosidad y otros eventos.
- ✓ Registro de monitoreo de agentes laborales.
- ✓ Registro de exámenes internos de SST.
- ✓ Registro de padrones de SST.
- ✓ Registro de dispositivos de protección y suceso.
- ✓ Registro de incitación, adiestramiento, ejercicio y maniobras de suceso.
- ✓ Registro de chequeos del SGSST.

De acuerdo con el artículo N° 35 del D. S. N° 005-2012-TR, el ciclo de mantenimiento de los exámenes de padecimientos laborales coexistirá de 20 años, los registros de incidencias y episodios peligrosidad se conservarán por 10 años, y todos los restantes registros deberán mantenerse durante 5 años.

▪ Formas del SGSST

SERGU PERÚ dispondrá, los Formas requeridos por los artículos N° 37 y N° 84 del D. S. N° 005-2012-TR, se detallan:

- a. Forma de noticia, colaboración y consejo de SST.
- b. Forma coherente de adquisiciones de SST.
- c. Modo para la identidad y valoraciones de obligaciones reglamentarios, de la corporación.



5.6. Formas de la actividad preventiva

SERGU PERÚ tendrá un Forma anual del SGSST que incluirá adiestramiento, cuidado de la sanidad, intervenciones, y otros aspectos vinculados con SST, los cuales se detallan:

a. Forma anual del SGSST (PASGSST)

- **Alcance del Forma anual del SGSST**

La importancia del Forma anual del SGSST se emplea a todos los procesamientos y labores de la corporación, así como a todos los personales propios de SERGU PERÚ, acreedores de servicios y corporaciones empresarios en otros sitios y ámbitos.

- **Logros del Observación de Línea Base del SGSST:**

Esta observación es un análisis realizado en la corporación que refleja su contexto presente de SST y vale como lugar de despedida para la instauración.

- **Directiva de SST y Estatuto Interno de SST:**

La Directiva de SST se formará con elecciones cada 2 años, con 2 suplementarios elegidos por la gerencia, 2 miembros del personal designados por los mismos, y 4 supletorios, quienes prontamente votarán por un gobernador y un secretario.

- **Estatuto Interno de SST (RISST):**

SERGU PERÚ tendrá un RISST que cumplirá con las exigencias de la Ley N° 29783, el cual se entregará en formato impreso a todos los personales

desde el primer día de empleo durante la inducción y se difundirá al menos una vez al año entre todos los personales.

- **Forma de identidad de peligrosidad, de control (IPER-C):**

SERGU PERÚ revisará la Forma IPER-C al año, o cuando haya permutas en el modo de empleo, conjunto de técnicas, infraestructura, o tras la aparición de incidencias. La peligrosidad más demostrativos agrupados a los espacios de empleo se medirán nuevamente después de efectuar el examen determinadas en el Forma.

5.7. Adiestramientos en SST

SERGU PERÚ llevará adiestramientos de SST basadas en la identidad de la peligrosidad más demostrativos y el rango de amenaza preponderante. Se examinará la periodicidad de esta peligrosidad para proporcionar adiestramiento y entrenamiento adecuado según las carencias de cada puesto de empleo.

Estos adiestramientos se enfocarán en la precaución de incidencias, padecimientos laborales y la precaución de la tensión laboral, con la intención de que todos los personales realicen su labor de manera segura y sanidad. Los adiestramientos se llevarán durante el horario de empleo.

El personal personales tomarán formación en asuntos de SST con persuaciones, parrafadas, adiestramientos, cursos y práctica, siguiendo un programa de adiestramiento acorde a las carencias del puesto, impartido por personal especializado en la materia.



Los nuevos personales recibirán una inducción en SST de 30 minutos en su 1er día de empleo, a cargo del responsable del SGSST. Todas las labores de adiestramiento serán registradas e Intervenciones, verificándose la comprensión y eficacia de estas.

Los planes de adiestramiento se aplicarán tanto al empleado como a los empresarios de SERGU PERÚ.

5.8. Formas del SGSST

SERGU PERÚ dispondrá de los sucesivos Formas vinculados con el SGSST:

- Forma para la conexión, intervención y consejo de SST.
- Forma para adquisiciones o ganancias de SST.
- Forma para la identidad y valoraciones de exigencias reglamentarios, propios de la corporación y de otras partes interesadas.
- Forma para la identidad de peligrosidad y valoraciones de peligrosidad en SST.
- Forma para los adiestramientos en SST.
- Forma para la inspección de expedientes del SGSST.
- Forma para la inspección operacional.
- Forma para la identidad y réplica a sucesos.
- Forma para la averiguación de incidencias, episodios y padecimientos laborales.
- Formas para chequeos internas del SGSST.



- Formas para trabajos protectoras y corregidoras del SGSST.
- Forma para el reconocimiento del SGSST.

5.9. Intervenciones de SST

- Intervenciones Formas:** Se llevarán los sucesivos reconocimientos proyectadas:
- Intervenciones diarias de arriesgo en los ámbitos de empleo:** Intervenciones serán verificadas por el personales e interesados de los ámbitos de empleo, como las zonas de acopio y los entornos administrativos.
- Intervenciones semanales de maquinaria crítica:** Intervenciones se enfocarán en verificar la acertada colocación de las protecciones y el estado de los componentes que aseguran el funcionamiento adecuado de las máquinas. Serán verificadas por el ámbito de sostenimiento.
- Intervenciones mensuales:** Intervenciones abarcarán las secciones de empleo, matafuegos, contraseñas de protección, rumbos de evacuación, dispositivos de suceso y dispositivos de auxilio personal. Serán verificadas por la directiva de SST.



e. Intervenciones de ergonomía: Intervenciones medirán los modos y circunstancias de empleo en cada puesto y serán verificadas por el médico ocupacional.

f. Intervenciones externas anuales para monitorear las circunstancias de empleo: Intervenciones se centrarán en aspectos como sonido, irradiación, destemplanza y serán efectuadas por una corporación externa.

5.10. Plan de eventualidades en SST

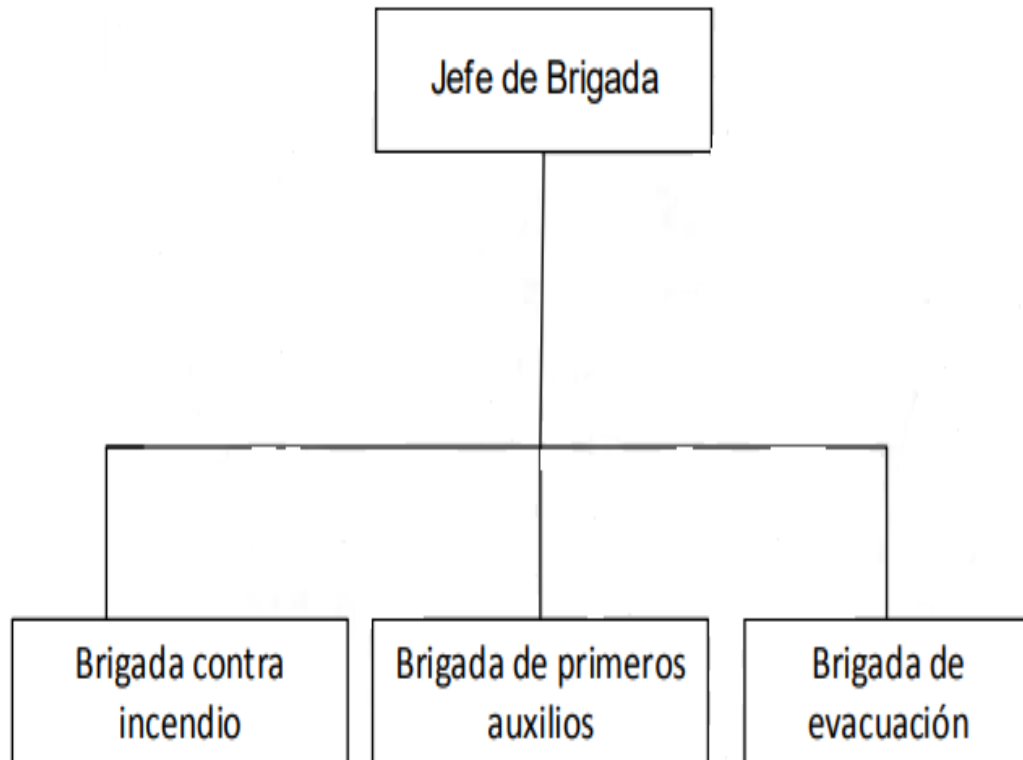
a. Finalidad del Plan de eventualidades

Establecer las pericias de precaución, auxilio y evacuación para algún episodio que pueda ocurrir en la corporación.

Corporación de las Brigadas de cuidado a sucesos

- **Directiva de Cuidado de Sucesos:** Es el grupo encargado de gestionar el Forma de eventualidades y tiene las sucesivas ocupaciones: regir, efectuar y medir la evolución del Forma, así como organizar las brigadas. La directiva quedará compuesta por un conductor de sucesos, el Líder de sostenimiento y el garante del SGSST.
- **Brigadas de Cuidado a Sucesos:** Son equipos aptos y especializados en distintas tareas para manejar sucesos, de acuerdo con el Forma de

Eventualidades. SERGU PERÚ formará brigadas de cuidado a sucesos siguiendo la distribución establecida en el Forma.



▪ Funciones de las Brigadas de cuidado a sucesos

Líder de brigada

Antes del suceso

- ✓ Poseer las habilidades necesarias para el deber y desempeñarlo de manera voluntaria.
- ✓ Asegurarse de que su brigada esté adecuadamente preparada y adiestrada para manejar los sucesos.



Durante el suceso

- ✓ Dirigir las tareas para manejar los sucesos, siguiendo las directrices establecidas por la directiva de protección.
- ✓ Medir y examinar el escenario del suceso.
- ✓ Establecer las acciones adecuadas para abordar el suceso.
- ✓ Informar sobre el suceso a los bomberos, Defensa Civil o Policía.
- ✓ Transferir la inspección del suceso a las autoridades correspondientes y brindar apoyo, si es necesario.

Después del suceso

- ✓ Percibir la perspectiva general y el escenario existente tras el suceso.
- ✓ Facultar el reinicio de las labores una vez que se haya confirmado que las circunstancias son seguras.
- ✓ Redactar un documento minucioso sobre los trabajos llevados, manifestando los eventos que ocurrieron.

Brigada de sustentáculo de vida (primeros auxilios)

Antes de un accidente o modificación de la sanidad de un individuo

- ✓ Contar con las habilidades necesarias para la obligación y desempeñarlo de manera voluntaria.
- ✓ Estar debidamente apto y adiestrado para asistir a un individuo en caso de suceso o aprieto.
- ✓ Saber el lugar de los botiquines de la corporación y asegurarse de que estén bien abastecidos.



Durante de un accidente de empleo, alteración de salud de un individuo

- ✓ Informar de inmediato al líder de brigada sobre algún suceso o la identidad de vidas heridas, y proceder de manera rápida utilizando los recursos disponibles (como botiquines, etc.).
- ✓ Administrar auxilios a los lesionados leves en lugares seguros y, en el caso de lesionados graves, trasladarlos a los centros de sanidad próximos.

Después de un accidente de empleo, alteración de salud de una persona

- ✓ Revisar la fase de sanidad de los lesionados.
- ✓ Comunicar el escenario actual al líder de brigada y suministrar todo el conocimiento relevante.

Directrices generales

Directrices para las Brigadas de cuidado de sucesos

- En un siniestro incontrolable, llevar al sujeto hacia el lugar designado según el plan de eventualidades.
- Conservar al líder del suceso informado sobre el escenario en la la planta.
- Asegurarse de que todos los ámbitos, incluyendo baños y espacios cerrados, estén desocupadas.
- Facilitar una evacuación ordenada para evitar el pánico, comunicándose de manera firme, pero sin gritar para mantener la calma.



- Dirigir al personal a trayectorias de salida cuando sea viable, y esperar las instrucciones del líder del suceso para trasladar al personal de la corporación.

Directrices para las personas que se hallan en la zona de suceso

- El empleado fijo de la corporación tiene que estar familiarizado con las directrices del plan contingente.
- Si el empleado detecta un escenario extraño en su ámbito de empleo, debe notificar de inmediato al líder directo, citar a la asistencia de protección y activar el botón de alerta o vigilancia verbalmente.
- Una evacuación, no se debe desperdiciar tiempo acumulando objetos particulares.
- El empleado de planta debe perseguir los recorridos de deyección determinadas y dirigirse al lugar de reunión escogido de manera ordenada.
- El personal en el segundo rango de la planta debe seguir las trayectorias de evacuación establecidas.

5.11. Entrenamiento de sucesos

Se realizarán entrenamiento de suceso de un período al año, incluyendo a los organizados y mandos correspondientes.

a. Estilo de conexión del suceso

Señal y alerta a emplear en cada escenario, de acuerdo con los recursos disponibles, será el siguiente:



Señales de vigilancia

Se usará el vocablo "Fuego" de manera potente al detectar un incendio, lo que indicará a la brigada de precaución de incendios que debe actuar de inmediato. La palabra "Botiquín" se empleará para señalar a un lesionado leve, mientras que "Paramédico" se utilizará en caso de inconvenientes de conciencia en una persona (como desmayos o crisis nerviosas).

Además, un silbato que se toque de manera continua y prolongada servirá como una señal de vigilancia.

Señales de alerta

Las alertas se emplearán para circunstancias que soliciten la evacuación del ámbito, como incendios o sismos, y estarán disponibles con botones de alerta distribuidos por toda la planta.

Una sirena con un tono transitorio y discontinuo servirá como señal de alerta.

La utilización altavoces se transmitirán mensajes claros y concisos para obviar el espanto entre los personales.

La conexión de sucesos a las personas, especialmente al líder de ámbito y los entes de sostén, se realizará a través de una línea céntrico-situada en el ámbito de Protección Propio (en la entrada de la Planta), así como con teléfonos situados en la agencia.



5.12. Organismos de Apoyo al Plan de eventualidades

- **Uniones entre corporaciones vecinas**

Se establecerá una conexión directa y contigua con corporaciones colindantes capaces de brindar asistencia en suceso.

- **Enlace con los Bomberos del Perú:**

Se conservará conexión con los Bomberos del Perú, quienes serán responsables de intervenir durante un suceso como primeros respondedores.

- **Enlace con la Policía:**

Se referirá con un canal de conexión con la Policía para asegurar que se mantenga la protección durante la gestión del suceso.

- **Enlace con los Servicios de Sanidad:**

Se establecerá conexión con los bienes de sanidad, tanto estatales como privados, para que tomen las medidas preventivas y de réplica necesarias según sus competencias.

- **Directorio telefónico:**

En suceso, el servicio de protección se encargará de realizar las citadas necesarias utilizando los vínculos de sostén establecidos en la forma de eventualidades.



5.13. Chequeos internos ejecutadas por verificadores internos

La verificación será llevada por verificadores líderes del SGSST que forman parte de la corporación. Ellos transformarán una lista de verificación para emplear y expondrán un documento final. Además, se adestrarán a dos verificadores internos del SGSST para que asuman el rol de verificadores líderes.

5.14. Chequeos internos ejecutadas por verificadores externos

La verificación será llevada por una corporación externa a SERGU PERÚ, utilizando verificadores del SGSST que están apropiadamente inscriptos en el Ministerio de la labor y Promoción del Empleo. Durante el juicio, se incluirá la participación del personal y sus miembros en cada una de las etapas.



Conclusiones

Primera:

En SERGU, se ha detectado una realización de las exigencias establecidos por la Ley N° 29783, afectando tanto a la gestión interna como a los servicios ofrecidos a terceros. Esto incluye fallos en el manejo de protección, en la revisión y en el liderazgo de la dirección, así como una falta de compromiso y participación de los personales. Es fundamental fomentar una mayor interacción entre la dirección, los personales y los grupos de interés, como los clientes, para prevenir la tensión laboral.

Segunda:

El diagnóstico revela que alrededor del 68.69% de los personales consideran que la orientación recibida al inicio del diagnóstico ha sido Inadecuado, y que no han notado esfuerzos por parte de SERGU Arequipa para promover un diagnóstico de protección a través de proyectos o programas.

Tercera:

Las valoraciones del estilo de protección muestran que aproximadamente el 66.92% de los personales creen que la orientación recibida para medir un Forma de protección y para utilizar pericias para acceder a conocimiento ha sido Inadecuado, lo que ha dificultado alinear las iniciativas del estilo de protección con la intención de reducir las peligrosidades laborales.



Cuarta:

La inspección de protección ha sido crucial en la averiguación, permitiendo reconocer peligrosidad y medir peligrosidad con la inspección directa de las circunstancias laborales. Sin embargo, el 74.79% de los personales considera que la inspección del estilo de protección y las directrices para su seguimiento han sido inadecuados, lo que ha impedido la reducción de la tensión profesional en SERGU Arequipa.



Sugerencias

Primera:

Se aconseja que la gestión del SGSST no quede exclusivamente en manos de la Dirección de Planta y/o la Mando de Recursos Humanos. En su lugar, estos deben apoyar al ámbito de SST. Se recomienda contratar a tiempo completo a un profesional dedicado que represente a la Dirección en el SGSST, noticia rectamente a la Gerencia y posea las capacidades urinarias para efectuar y conservar el SGSST. Este profesional debe llevar un seguimiento regular de las medidas de inspección implementadas para gestionar la peligrosidad descritos y asegurar la realización de la legislación reglamentarios, con la intención de medir su efectividad en la precaución de la tensión laboral.

Segunda:

La corporación SERGU debería crear una Forma de requisitos reglamentarios basada en el diagnóstico, que se mantenga en un repertorio físico y/o analógico. Conjuntamente, se recomienda acceder a un proveedor de servicios de "Emisión de publicaciones reglamentarios" para recibir vigilancias sobre nuevas legislación o modificaciones en las existentes relacionadas con SST, facilitando así su reajuste. Se insinúa que el consultivo lógico de la corporación, quien es competente para interpretar legislación reglamentarios, identifique e interprete estos requisitos, con el apoyo del responsable del SGSST.



Tercera:

Se recomienda asignar un presupuesto anual específico para asegurar las inversiones necesarias para cumplir con la Ley N° 29783. Asimismo, se correspondería implicar a los ámbitos de comercialización, formas e inspección de la elaboración (PCP), y elaboración para coordinar horarios adecuados para los adiestramientos, valoraciones médico-laborales y otras labores relacionadas con SST. Se sugiere realizar un balance de lapsos y plazos de elaboración de forma ordenada.

Cuarta:

Para evitar sanciones administrativas durante una posible inspección de (SUNAFIL), es recomendable que los personales estén informados sobre la existencia del SGSST y el responsable del mismo. Deben saber la peligrosidad asociados a la SST, las sugerencias en materia de SST, y confirmar el control del IPER están efectuadas. Además, se deben contar con los expedientes necesarios y opcionales que demuestren la instauración y mantenimiento del SGSST, y asegurar que la directiva de SST conozca sus cargos y disponga de identidad adecuada, como fotochecks.



Referencias Bibliográficas

Alvarado, V. (10 de febrero del 2021). Destructiva competencia desleal china.

Recuperado del sitio de internet:

<https://reportperu.wordpress.com/2013/02/10/destructiva-competencia-desleal-china/>

Carrasco, G. (2020). Sugerencia para la instauración de un Estilo de Gerencia de Protección y Sanidad en la labor en el ámbito de inyección de una corporación fabricante de productos plásticos. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado del sitio de internet:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1209/CARRASCO_GONZALES_MARIO_GESTION_PROTECCION_PRODUCTOS_PLASTICOS.pdf?sequence=1

Chepe, B, (2019). Balance y sugerencia de mejoramiento del Estilo de Gerencia de Protección y Sanidad Ocupacional en la corporación Total Pack S.A.C. Lima: Universidad de Lima. Comex Perú. (2010). En el mundo.... Recuperado del sitio de internet:

http://www.comexperu.org.pe/media/files/revista/Agosto10%5CNumero_s_156.pdf

Comex Perú. (2018). Un inexplicable documento de Indecopi. Recuperado del sitio de internet: <https://semanariocomexperu.wordpress.com/un-inexplicable-documento-del-indecopi/>

D. S.N°005-2012-TR: Estatuto de la Ley N° 29783. (20 de Abril del año 2012). Promulgada por el Congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/legislación/2012-04-25_005-2012-TR_2254.pdf



- D. S.N°006-2014-TR. Modifican el Estatuto de la Ley N° 29783, Ley de Protección y Sanidad en la labor, aprobado por el D. S.N°005- 2012-TR. (09 de agosto del año 2014). Aprobada por el Congreso de la República del Perú. Recuperada del sitio de internet:
http://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/page/file/sst_ds_006-2014-tr_modificacion_de_la_ley_nde_29783.pdf
- D. S.N°010-2014-TR. Legislación Complementarias para la adecuada Aplicación de la Única Disposición Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica a la Ley de Protección y Sanidad en la labor. (20 de Setiembre del año 116 2014). Aprobada por el Congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:
[http://www.29783.com.pe/Legislaci%C3%B3n/Basica/Decreto-Supremo-N-010-2014-TR-Aprueban-legislaci%C3%B3n-complementarias-para-la-adecuada-aplicacion-de-la-Unica-Disposicion-Complementaria-transitoria-de-la%20\(1\).pdf](http://www.29783.com.pe/Legislaci%C3%B3n/Basica/Decreto-Supremo-N-010-2014-TR-Aprueban-legislaci%C3%B3n-complementarias-para-la-adecuada-aplicacion-de-la-Unica-Disposicion-Complementaria-transitoria-de-la%20(1).pdf)
- D. S.N°014-2013-TR. Aprueban Estatuto del Registro de Verificadores autorizados para la valoraciones periódica del Estilo de Gerencia de la Protección y Sanidad en la labor. (24 de diciembre del año 2014). Aprobada por el Congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:
<http://www.29783.com.pe/Legislaci%C3%B3n/Auditorias/Ley-29783-Auditor%C3%ADas-Verificadores-Registro.pdf>
- D. S.N°003-98-SA. Aprueban Legislación Técnicas del Propicio Complementario de Empleo de Alto Amenaza. (14 de abril del año 2008). Aprobada por el congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/04_Decreto_Supremo_003-98-SA_Propicio_complementario_de_empleo_de_amenaza.pdf
- D. S.N°015-2005-TR. Prueban Estatuto sobre Valores Límite Permisibles para Agente Químicos en el Lugar. (06 de Julio del año 2005).



Aprobada por el congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/legislaciónReglamentarios/DS_015_2005_TR.pdf

Ley N° 30222. Ley que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Protección y Sanidad en la labor. (11 de Julio del año 2014). Aprobada por el congreso de la República del Perú. Recuperado del sitio de internet:

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Expedientes/Leyes/30222.pdf>

Mujica, M. (2012). Sugerencia de un Estilo de Gerencia de Protección y Sanidad Ocupacional en la labor basado en la Ley N° 29783 para la reducción de peligrosidad del frigorífico municipal de Cajamarca. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. Recuperado del sitio de internet: <http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/handle/11537/185>

Nano, P. (2018). Perspectivas sectoriales de la industria peruana: del ATPDEA. Recuperado del sitio de internet: <http://www.comexperu.org.pe/media/files/revista/mayo08%5Cperspectivas.pdf>

Legislación Técnica Peruana 399.010-1-2004. Señales de Protección: Colores, símbolos, formas y dimensiones de señales de protección – Parte 1: Reglas para el pauta de las señales de protección. (12 de febrero del año 2004). Aprobada por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección a la Propiedad Intelectual. Recuperado del sitio de internet: <http://www.29783.com.pe/Legislación.html>

Legislación Técnica Peruana 350.043-1-2011. Extintores Portátiles: Selección, Distribución, Inspección, Mantenimiento, Recarga y Prueba Hidrostática. (12 de Julio del año 2011). Aprobada por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección a la



Propiedad Intelectual. Recuperado del sitio de internet:

<http://www.29783.com.pe/Legislación.html>

Olmos, A. (09 de abril del 2013). Chequeos de segunda parte: Protección en las compras y contrataciones (página principal, párr. 04). Recuperado del sitio de internet:

<http://www.securityartwork.es/2013/04/09/auditorias-de-segunda-parte-protección-en-las-compras-y-contrataciones-4/>

Pinto, P., Pradera, J., Serrano, R., Cusquén, J., (2015). Guía para efectuar la legislación de protección y sanidad en la labor del Perú. APDR. Perú Pro-expansión. (03 de junio del 2013). La robotización del sector textil. Recuperado del sitio de internet:

http://proexpansion.com/en/articulos_oe/161-la-robotizacion-del-sector-textil

Porter, M. (2012). Las cinco fuerzas como herramienta analítica. Recuperado del sitio de internet:

<http://openmultimedia.ie.edu/OpenProducts/5fuerzas/5fuerzas/pdf/total.pdf>

Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. Aprueban Formatos Referenciales con la Conocimiento mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Estilo de Gerencia de Protección y Sanidad en la labor. (14 de marzo del año 2013). Aprobada por el Ministerio de Empleo y Promoción del Empleo. Recuperada del sitio de internet:

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/archivos/ProtecciónSanidadEmpleo/RM-050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf>

Resolución Ministerial N° 375-2008-TR. Aprueban la Legislación básica de Ergonomía y de Forma de Valoraciones del Amenaza Disergonómico. (28 de noviembre del año 2008). Aprobada por el Ministerio de Empleo y Promoción del Empleo. Recuperado del sitio de internet:

http://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/page/file/sst_rm_375-2008-tr_legislación_basica_de_ergonomia.pdf



Resolución Ministerial N° 148-2012-TR. Aprueban Guía y Formatos Referenciales para el Juicio de Elección de los Miembros ante el Directiva de Protección y Sanidad en la labor-CSST y su Instalación, en el sector público. (07 de junio del año 2012). Aprobado por el Ministerio de Empleo y Promoción del Empleo. Recuperado del sitio de internet: http://www.empleo.gob.pe/archivos/file/SNIL/legislación/2012-06-08_148-2012-TR_2377.pdf

Salcedo, J.V. (18 de noviembre del 2015). Exportaciones caen 15,8% y estiman que tendencia siga. Recuperado del sitio de internet: <http://larepublica.pe/impres/politica/719246-exportaciones-caen-158-y-estiman-que-tendencia-siga>

Estilo Integrado de Conocimiento de Comercio Exterior. (2013). Industria de la Vestimenta y Textiles en Perú. Recuperado del sitio de internet: <http://www.siicex.gob.pe/siicex/resources/sectoresproductivos/BoletinPM-PGS2014.pdf>



ANEXO



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024

INCONVENIENTE GENERAL	FINALIDAD GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIO
				DIMENSIONES		
PG. ¿Cómo la sugerencia de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024?	OG Formatear un estilo de Gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024.	HG. La sugerencia del estilo de Gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa 2024	GERENCIA DE PROTECCIÓN Y SANIDAD EN LA LABOR	1.1. Diagnosticar el Estilo de protección.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MODO Analítico Explicativo 	
				1.2. Medir el Estilo de protección.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ TIPOLOGÍA No advierte I 	
INCONVENIENTES ESPECÍFICOS PE1. ¿Cómo el diagnóstico de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión	FINALIDADES ESPECÍFICOS OE1. Diagnosticar la Gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la	HIPÓTESIS ESPECIFICOS HE1. El diagnóstico de la Gerencia de protección y sanidad en la labor logrará		1.3. Controlar el Estilo de protección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RANGO Explicativo 	



laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

corporación SERGU Perú Arequipa

prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

▪ **PAUTA**
Aplicada

PE2. ¿De qué manera las valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

OE2. Medir la Gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

HE2. Las valoraciones de la Gerencia de protección y sanidad en la labor lograrán prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

▪ **COLECTIVIDAD**
157 personales

▪ **MUESTRA**
111 personales

▪ **TÉCNICAS**
Observación -
Revisión
documentaria
Encuesta.

PE3. ¿En qué forma la inspección de un Gerencia de protección y sanidad en la labor podrá prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa?

OE3. Controlar el Gerencia de protección y sanidad en la labor para prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

HE3. La inspección de la Gerencia de protección y sanidad en la labor logrará prevenir la tensión laboral para la corporación SERGU Perú Arequipa.

▪ **INSTRUMENTALES**
Ficha técnica

TENSIÓN LABORAL

2.1. Formatear la de instauración de un Estilo de protección para reducir los Tensión laboral



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 09/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JULIO EVARISTO LLANOS DELGADO

Dirección: Urbanización cuarto centanerio - Pasaje Santa Rosa 102 - Cercado Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45864922

Teléfono: 912153422 email: julio.llanos.delgado@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO EN SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: PROPUESTA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA SERGU PERÚ AREQUIPA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Seguridad y salud en el trabajo, estrés laboral,

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: **SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26**

Firma de Autor



huella digital

09 de abril del 2025

Fecha