



UNAP



FACULTAD DE AGRONOMÍA

**MAESTRÍA EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

TESIS

**PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNAP-2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS E
INGENIERÍA CON MENCIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL**

PRESENTADO POR: JESÚS MANUEL GARCÍA ACOSTA

ASESOR: ING. FOR. JORGE LUIS RODRÍGUEZ GÓMEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



FACULTAD DE AGRONOMÍA

**MAESTRÍA EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

TESIS

**PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNAP-2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS E
INGENIERÍA CON MENCIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL**

PRESENTADO POR: JESÚS MANUEL GARCÍA ACOSTA

ASESOR: ING. FOR. JORGE LUIS RODRÍGUEZ GÓMEZ, DR.

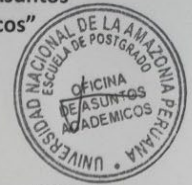
IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°032-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintiseis días del mes de febrero de 2024 a las 10:00 a.m, se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA ESCUELA DE POSTGRADO UNAP-2018", aprobado con Resolución Directoral N°0267-2024-EPG-UNAP, presentado por el egresado JESUS MANUEL GARCIA ACOSTA, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias e Ingeniería con mención en Seguridad Industrial, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0174-2018-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

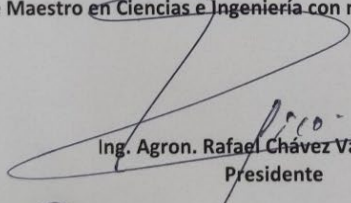
Ing. Agron. Rafael Chávez Vásquez, Dr.	(Presidente)
Ing. Agron. Julio Abel Manrique del Aguila, Dr.	(Miembro)
Ing. Agron. Ronald Yalta Vega, MSc.	(Miembro)

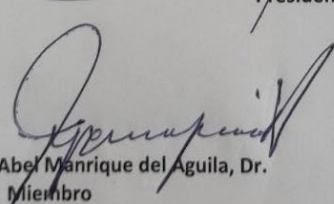
Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: A Satisfacción

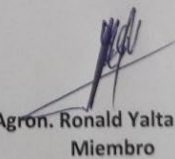
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

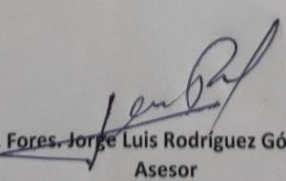
La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación MUY BUENA.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:00m. del veintiseis de febrero de 2024; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir **Grado Académico de Maestro en Ciencias e Ingeniería con mención en Seguridad Industrial.**


Ing. Agron. Rafael Chávez Vásquez, Dr.
Presidente


Ing. Agron. Julio Abel Manrique del Aguila, Dr.
Miembro


Ing. Agron. Ronald Yalta Vega, MSc.
Miembro

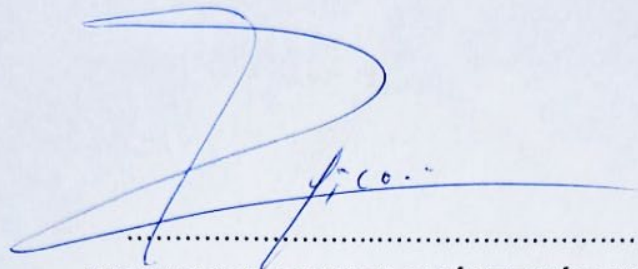

Ing. Fores. Jorge Luis Rodríguez Gómez, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA LUNES 26 DE FEBRERO DEL AÑO 2024, EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....
ING. AGRON. RAFAEL CHÁVEZ VÁSQUEZ DR.

Presidente



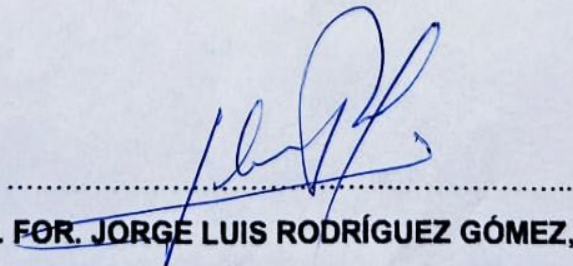
.....
ING. AGRON. JULIO ABEL MANRIQUE DEL ÁGUILA DR.

Miembro



.....
ING. AGRON. RONALD YALTA VEGA MSC.

Miembro



.....
ING. FOR. JORGE LUIS RODRÍGUEZ GÓMEZ, DR.

Asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_MAESTRÍA_TESIS_GARCIA ACOSTA.pdf

AUTOR

JESUS MANUEL GARCIA ACOSTA

RECuento de palabras

6034 Words

Recuento de caracteres

31198 Characters

Recuento de páginas

34 Pages

Tamaño del archivo

424.9KB

Fecha de entrega

Dec 14, 2023 3:15 PM GMT-5

Fecha del informe

Dec 14, 2023 3:15 PM GMT-5

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi señora madre Rosa Acosta Pérez de
García por su constante apoyo e incentivo
en mi crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A DIOS TODOPODEROSO, por el aliento de vida, el espíritu de superación y el deseo por contribuir al engrandecimiento de nuestra patria.

A nuestros catedráticos, por su gran capacidad y docencia demostrados en el dictado de los cursos del Programa de Maestría.

A mis amadas hijas Nayheli y Astrid, por ser el soporte material, espiritual y anímico para seguir adelante, serles un ejemplo de perseverancia y desarrollo profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Resultado del informe de similitud	iv
Jurado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1.1. Antecedentes	03
1.2. Bases Teóricas	06
1.3. Definición de términos básicos	09
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	12
2.1. Variables y definiciones operacionales	12
2.2. Formulación de la hipótesis	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Población y muestra	13
3.3. Técnicas e instrumentos	13
3.4. Procedimientos de recolección de datos	13
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	14
3.6. Aspectos éticos	14
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	15
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	41
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	42
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	43
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Personal actual (2023) EPG-UNAP	
3. Consentimiento Informado	
4. Galería de verificación.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 1. Proporciona los recursos implementar un sistema de gestión de SST.	15
Tabla N° 2. Se implementan acciones para asegurar la mejora continua.	16 16
Tabla N° 3. Realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos	17
Tabla N° 4. Se promueve buen clima laboral.	18
Tabla N° 5. Saben cuáles son los principales accidentes que ocasionan mayores pérdidas.	19
Tabla N° 6. Existe una política en materia de SST.	20
Tabla N° 7. La política está firmada por el director de la Escuela.	21
Tabla N° 8. Se toman decisiones en base al análisis de accidentes.	21
Tabla N° 9. El director lidera el sistema.	22
Tabla N° 10. Se cuenta con la logística para mejorar la gestión en SST.	23
Tabla N° 11. Existen compromisos en los niveles de mando en la escuela de Post grado.	24
Tabla N° 12. Existe capacitación en materia de seguridad para el trabajador.	25
Tabla N° 13. Existe evaluación como diagnostico participativo del estado de la SST.	26
Tabla N° 14. Existe algún procedimiento para identificar peligros y evaluar riesgos.	26
Tabla N° 15. Se adecua las evaluaciones accidentales anualmente o cuando este se requiera.	27
Tabla N° 16. Existe un plan de SST.	28
Tabla N° 17. El Comité está constituido con 20 o más trabajadores.	29
Tabla N° 18. Se tiene en cuenta que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.	30
Tabla N° 19. La capacitación se realiza en horario de trabajo.	31
Tabla N° 20. La capacitación es impartida por personal competente	32
Tabla N° 21. Existe un plan y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	33
Tabla N° 22. Existe una brigada para casos de emergencias.	33
Tabla N° 23. Tienen instrucciones de interrumpir y evacuar el lugar en caso de producirse un siniestro.	34
Tabla N° 24. Se toman medidas para las mujeres embarazadas o estado de lactancia.	34
Tabla N° 25. La supervisión y control de la SST permite evaluar los resultados logrados.	35
Tabla N° 26. Se practican exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral al personal.	36
Tabla N° 27. Los diagnósticos médicos son considerados para tomar acciones preventivas.	37
Tabla N° 28. En caso de accidente el trabajador es trasferido otro puesto laboral.	37

Tabla N° 29. Se tiene registrado los accidentes y enfermedades que ocurre en el trabajo. 38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N° 1. Proporciona recursos para que se implemente un sistema de gestión de SST.	15
Gráfico N° 2. Se implementan acciones para asegurar una mejora continua.	16 17
Gráfico N° 3. Realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos	18
Gráfico N° 4. Se promueve buen clima laboral.	19
Gráfico N° 5. Saben cuáles son los principales accidentes que ocasionan mayores pérdidas.	19
Gráfico N° 6. Existe una política en materia de SST.	20
Gráfico N° 7. La política está firmada por el director de la Escuela.	21
Gráfico N° 8. Se toman decisiones en base al análisis de accidentes.	22
Gráfico N° 9. El director lidera el sistema.	23
Gráfico N° 10. Se cuenta con la logística para mejorar la gestión en SST.	24
Gráfico N° 11. Existen compromisos en los niveles de mando en la Escuela de Post grado.	24
Gráfico N° 12. Existe capacitación en materia de seguridad para el trabajador.	25
Gráfico N° 13. Existe evaluación como diagnóstico participativo del estado de la SST.	26
Gráfico N° 14. Existe algún procedimiento para identificar peligros y evaluar riesgos.	27
Gráfico N° 15. Se adecua las evaluaciones accidentales anualmente o cuando este se requiera.	28
Gráfico N° 16. Existe un plan de Seguridad.	28
Gráfico N° 17. El Comité está constituida con 20 o más trabajadores	29
Gráfico N° 18. Se tiene en cuenta que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de riesgo.	30
Gráfico N° 19. La capacitación se realiza en horario de trabajo.	31
Gráfico N° 20. La capacitación es impartida por personal competente	32
Gráfico N° 21. Existe un plan y procedimiento para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	33
Gráfico N° 22. Existe una brigada para casos de emergencias.	33
Gráfico N° 23. Tienen instrucciones de interrumpir y evacuar el lugar en caso de producirse un siniestro.	33
Gráfico N° 24. Se toman medidas para las mujeres embarazadas o estado de lactancia.	34
Gráfico N° 25. La supervisión y control de la SST permite evaluar los resultados logrados.	35
Gráfico N° 26. Se practican exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral al personal.	36
Gráfico N° 27. Los diagnósticos médicos son considerados para tomar acciones preventivas.	37
Gráfico N° 28. En caso de accidente el trabajador es transferido otro puesto laboral.	37

Gráfico N° 29. Se tiene registrado los accidentes y enfermedades que ocurren en el trabajo.	37
	38

RESUMEN

El trabajo se desarrolló en la Escuela de Postgrado con la finalidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la población de estudio lo conformaron todas las personas que laboran en la escuela (39) entre personal administrativo, coordinaciones y personal de protección, para tener una respuesta más acertada la encuesta fue aplicada a todo el personal, con excepción a la persona encargada de la Dirección, el trabajo fue descriptivo, porque los resultados serán medidos en términos numéricos, el diseño fue no experimental el cual permitió describir y analizar las variables, analizados los datos de campo se concluye: La Escuela de Post carece de un SST, el cual retunda en un servicio ineficiente por parte de los trabajadores hacia el público usuario. La inseguridad laboral es perceptible por el trabajador y esto repercute en su función, por lo que el público usuario, percibe cierta empatía entre ellos y esto se refleja en el mal servicio que muchas veces brinda la escuela en sus diversas áreas administrativas.

Palabras claves: Implementación, salud, protección, inseguridad, percepción.

ABSTRACT

The work was developed in the School of Graduate degree with the purpose of implementing a system of administration of security and health in the work, the study population conformed it all the people that work in the school (39) among administrative personnel, coordinations and protection personnel, to have a more guessed right answer the survey you/he/she was applied the whole personnel, with exception to the person in charge of the Address, the work was descriptive, because the results will be measured in numeric terms, the design was not experimental which allowed to describe and to analyze the variables, analyzed the field data you concludes: The School of Post it lacks a SST, the one which retunda in an inefficient service on the part of the workers toward the public user. The labor insecurity is perceptible for the worker and this rebounds in its function, for that that the public user, perceives certain empathy between them and this he is reflected in the bad service that many times offer the school in their diverse administrative areas.

Keywords: Implementation, health, protection, insecurity, perception.

INTRODUCCIÓN

Poner en funcionamiento un sistema de gestión de protección y seguridad laboral, es fundamental porque a través de ello se busca la mejora de las condiciones en que se desenvuelve el trabajador, evitando peligros y riesgos que pueden afectar su bienestar sea está en una empresa pública o particular. Legislación N° 29783 ⁽¹⁾, manifiesta que es la dirección quien debe planificar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las normas establecidas, es necesario implementar un SGSST, en instituciones con más de 20 trabajadores, la escala y el negocio tanto de clientes como contratistas requieren el desarrollo de un enfoque disciplinado en la gestión de riesgos laborales, no solo la obligación de cumplir con los requisitos legales aplicables, sino que también es una oportunidad de mejorar la condición laborales de los trabajadores, prevenir accidentes y brindar ambientes saludables para el desarrollo de sus funciones, además promover el involucramiento de sus empleados.

De igual forma, el DS N° 005-2012-TR ⁽²⁾, mencionó que el SGSST es un mecanismo que certifica el bienestar de los empleados, asociado a la responsabilidad social y empresarial, creando conciencia y responsabilidad, mejorando la competitividad. La Escuela de Postgrado de la UNAP es una institución especializada con autonomía administrativa, económica y académica, orientada a la formación de maestros y doctores en diversas áreas. La empresa cuenta actualmente con 41 empleados, pero como se señala en el estudio, las empresas no cuentan con un plan de seguridad laboral y sistema de administración segura de los empleados. Por tanto, surge otra pregunta. ¿En qué medida el funcionamiento del sistema de SST ayudará a mejorar las laborales y bienestar de los trabajadores de EPG-UNAP?, el objetivo es proponer la implementación de un SST en la Escuela de Post Grado y como específicos, a) Analizar si la escuela cuenta con un SST, b) Realizar diagnósticos en las áreas de trabajo, c) Evaluar los beneficios de instalar este sistema.

Esto tiene sentido porque todos los sistemas de gestión se centran primero en las personas, en su compromiso y responsabilidad, permitiéndoles maximizar sus capacidades en beneficio de la empresa. Por lo tanto, existe la necesidad

de desarrollar un método basado en la metodología PHVA que pueda satisfacer al servidor, incluyendo estrategias, técnicas y compromisos para gestionar riesgos y proporcionar a los trabajadores adecuados ambientes laborales, este proyecto también cuenta con la logística necesaria para aplicar herramientas de recolección de datos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

El 2015, menciona que el aspecto de seguridad y salud laboral tiene un efecto significativo en todos los países que lo aplican permitiendo mejorar la capacidad y desempeño de sus trabajadores en toda Institución o empresa. Siempre se toma en cuenta como base los establecido por las (OHSAS 18001) el cual indica que este es el estándar internacional para la gestión de seguridad y salud en el trabajo, es un mecanismo que brinda la ruta a seguir a las empresas que pueden implementarse y evaluarse para su mejora, es conveniente también mencionar que ese beneficio económico de la empresa está estrechamente conectados a la productividad, por este motivo, las grandes empresas se preocupan por la seguridad y salud laboral, no sólo para garantizar el bienestar de los empleados sino también para reducir gastos. ⁽³⁾

Con base en los resultados de investigaciones realizadas en la Universidad de Piura, se encontró que llevar a cabo un sistema de seguridad laboral incluye una serie de puntos identificados según OIT-OSH 2001, representados por cuatro áreas principales como son: Política, organización, planificación y aplicación con objetivo prevenir emergencias que puedan ocurrir en el lugar de trabajo, el principio básico de este proceso es la preparación, predicción, valoración y la vigilancia. Según estos lineamientos, el jefe o director debe crear un ambiente de confianza y seguridad para sus empleados, lo que se refleja en sus nóminas. También implica la implementación de una serie de actividades como (equipos de protección, mecanismos preventivos, supervisión, etc.), entre las que destaca el mandato de evaluación de riesgos laborales, que es un elemento básico gracias al cual se puede tener un amplio conocimiento sobre la empresa. diversas amenazas.

También mencionan la comunicación con el empleado, se establece que este es un tipo de actividad que recae en el elemento personal de la organización, debido a que esta actividad está dirigida a los empleados. La información que se proporcionará es de dos tipos: general y específica. En general, es necesario proporcionar información sobre los riesgos, las medidas protectoras y preventivas contra los mismos, así como las medidas previstas en situaciones de emergencia. En cuanto a la específica, refiere a la información que se brindará información sobre los posibles riesgos en su área laboral y qué medidas se deberían realizar. Finalmente, indicar que de nada serviría que la organización informe al trabajador sobre las medidas de seguridad adoptadas, si este último careciera de la información suficiente para hacer el uso idóneo de dichas medidas. Finalmente, cabe destacar que esta implementación brinda a la gerencia la oportunidad de crear mecanismos, evaluar y mejorar continuamente, al mismo tiempo que ayuda a contribuir a la cultura. Por tanto, el uso correcto de este sistema, combinado con el cumplimiento de la normativa, contribuye a garantizar y conservar un entorno amigable. ⁽⁴⁾

El 2015 se desarrolló un trabajo relacionado con la seguridad en el trabajo, en el desarrollo de agrandamiento del horno de Unión Andina Cementos, se buscó lograr la integración de prevenir los riesgos de trabajo en la etapa de ejecución del trabajo, con la finalidad de prevenir y evitar los riesgos de los trabajadores así mismo busca explicar las causas de los procesos peligrosos más importantes para mitigar accidentes por quemaduras. ⁽⁵⁾

El autor manifiesta que las ventajas de funcionamiento de este sistema laboral se justifica por el solo hecho en prevenir accidentes ya que por ningún motivo la productividad debe realizarse a costa de accidentes o muertes del trabajador, una buena producción y prevención siempre deberían de ir de la mano, la producción es mayor y de mejor calidad cuando los accidentes son prevenidos, el resultado dependerá de la

organización efectiva lo cual producirá artículos de calidad, dentro los límites establecidos. ⁽⁶⁾

Implementar estas medidas ayudara a los trabajadores sentirse seguros al hacer su mejor trabajo es una parte integral de la responsabilidad general de todos, ya que beneficiará a todas las personas al crear conciencia. Estos beneficios son; minimizar accidentes laborales para garantizando un sitio seguro (cuando se utiliza un programa eficaz, el objetivo es el beneficio y el cuidado de los empleados), observar y relacionar las posibles causas de las interrupciones en el trabajo, trabajar de manera eficiente, aumentar el tiempo dedicado a la producción, evitar accidentes recurrentes y reducir costos. ⁽⁶⁾

Cabe resaltar que en 2015 se destacó que esta implementación en las empresas se rige por la Constitución y las leyes estatales, que establecen el marco legal de los movimientos empresariales que se realizan. Todo empleador en nuestro país debe regirse a esta Ley. Las condiciones legales aplicables en estos sectores se enumeran aquí para ayudar a las empresas que operan en el sector de los hidrocarburos y otros sectores a cumplir con sus obligaciones de cumplimiento. Mencionó además que el SST permitirá establecer políticas que permitirán fortalecer las relaciones cooperativas con mayor responsabilidad, asegurando de una u otra manera la participación de toda la comunidad puede sentirse involucrada en el sistema de gestión. ⁽⁷⁾

Por otro lado, la investigación (2014) muestra que la frase “prevención antes que arrepentimiento” está ampliamente aceptada en el conocimiento popular y esto es cierto porque la prevención es importante para lograr los logros del sistema de salud. Lugar de trabajo. Los recientes cambios en el marco legal Ley 29783 y 29783 establece uno los principales factores que contribuyen a reducir la siniestralidad. ⁽⁸⁾

1.2. Bases teóricas

Origen de la Salud Ocupacional

En la antigüedad, la gente concedía gran importancia a la salud en el trabajo. La cultura griega (hipócratas) redactó un manuscrito sobre la salud causadas por envenenamiento por plomo y mercurio y describió los síntomas del envenenamiento por plomo y mercurio y sugirió que la enfermedad de la discapacidad está asociada al entorno socio ambiental, también lo relacionó con las deformaciones provocadas por esta actividad, mostrando el interés de prevenirlas. Durante la Edad Media, Francia tenía leyes que regulaban la salud y la seguridad de la clase trabajadora. ⁽⁹⁾

Sin embargo, no fue hasta 1700 que se publicó el primer tratado sobre esta obra. El libro “Morbis Artificum Diatriba” de Bernardino Ramazzini es una obra cuyo autor es considerado el padre de la medicina profesional. Analiza alrededor de 50 enfermedades, así como las condiciones laborales que las causan, y hace recomendaciones sobre las medidas de higiene a seguir. ⁽¹⁰⁾

Origen de Seguridad Industrial

Algunos investigadores creen que esto puede considerarse un precedente en la fabricación de armas y equipos de defensa. Sin embargo, estas referencias pueden considerarse prehistóricas en relación con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que este tema ha sido incluido oficialmente en el marco histórico desde la Primera Revolución Industrial y se ha institucionalizado con el tiempo. ⁽¹¹⁾

Sin embargo, en 1867, Massachusetts aprobó una ley que establecía un sistema de inspección de, creó la primera oficina de Estadísticas Laborales. Años más tarde se hicieron modificaciones para comprometer a los empleadores de los riesgos laborales, en 1917, Wisconsin aprobó su primera ley de compensación para trabajadores. El reglamento de transmisión de siniestros fue introducido por Frederick Grinnell. ⁽⁸⁾

El desarrollo del concepto de protección laboral está asociado a la fragmentación de actividades, mientras que la protección laboral tiende a articular procesos al interior de la organización; es decir, aquellos cuyo fin es asegurar el bienestar y la salud de la clase trabajadora. Esto se debe a los vacíos existentes en la identificación, este concepto genera para el bienestar de los empleados y no toma en cuenta el intento de combinar diferentes disciplinas para una mejor comprensión de los problemas que pueden surgir. pueden ocurrir... presentes en esta población, estas interacciones no son suficientes.

En este sentido, hablamos de un enfoque integrado de las personas, porque son necesarias en muchos ámbitos laborales, así como en la calidad de vida. Debido a su complejidad, este enfoque requiere una perspectiva interdisciplinaria para garantizar una respuesta coherente e integral a las necesidades percibidas del sector manufacturero y la fuerza laboral.

Sin embargo, como se mencionó, hoy en día los avances tecnológicos, la evolución del mercado y las constantes presiones competitivas entre empresas conducen a cambios constantes, como cambios en los procesos productivos. En este sentido, "el trabajo es una actividad riesgosa porque la producción y la productividad requieren de la intervención humana directa e indirecta, lo que puede afectar negativamente a la salud y seguridad humana". (12)

En este estándar, la salud está garantizada en cada trabajo, en las que las principales condiciones para proteger a la sociedad y trabajar correctamente, y en la segunda fórmula recuerda que cada persona tiene derecho a "vivir, con la integridad de su moral, moral y física" , en su séptima declaración, mencionó "el derecho a proteger su salud" y en cincuenta atención médica decorativa mencionada: "Implementar estas libertades no debe ser perjudicial para la moralidad, la salud o la seguridad pública". (13)

Por lo tanto, está claro que el estado de ánimo de una persona es expresado por nuestras reglas magnéticas, porque su voluntad es

garantizar la calidad de vida. Se puede argumentar con razón que la felicidad en el trabajo se basa, entre otras cosas, en la dignidad humana. “La dignidad humana se entiende como una característica del ser racional que determina la dignidad humana; El ser humano debe vivir en un entorno que facilite y fomente el crecimiento, desarrollo y realización de su naturaleza humana, tanto a nivel individual como social. ⁽¹⁴⁾

Aunque la felicidad en el lugar de trabajo es un fenómeno relativamente nuevo, es aún más prevalente en el Perú. Como resultado, las primeras regulaciones pendientes sobre este tema (impulsadas por el Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos) datan del año 2005. En este reglamento se distinguen específicamente mediante el DS N° 009-2005-TR; Resoluciones Ministeriales N° 148-2007-TR y N° 161-2007-TR y DS N° 012-2010-TR.

La investigación encontró que los principios antes mencionados demuestran el interés del Perú en regular este tema, pero que nuestras leyes, a diferencia de las comparadas (por ejemplo, el derecho europeo), no corren la misma suerte en términos de cómo manejar y recibir esos términos. Por ello, el Estado, en un esfuerzo por revertir esta situación y guiado por el deseo de proteger a los trabajadores, dictó la Ley 20.08.201 (Ley 29783). Debe quedar claro que el propósito de este artículo no es proporcionar un análisis exhaustivo del LSST, pero es importante plantear dos cuestiones. En primer lugar, la LSST es un paso hacia la modernidad, trayendo consigo un aspecto que falta en nuestro país: una Organización Nacional, un aspecto importante del cual es la prevención, porque es más barato que el tratamiento o la curación. Teniendo esto en cuenta y guiados por este principio, básicamente podemos decir que se justifica por dos razones: una es humana, la otra es económica. El primero se basa en el respeto y el sufrimiento asociado a la pérdida de la salud. Y entre las razones económicas, como el ausentismo, afectan la productividad de las empresas, generan altos costos comerciales y afectan el sistema de seguridad social. En segundo lugar, como ha señalado la Asociación Nacional de la Industria, se

necesita legislación para fortalecer el marco regulatorio. Su existencia es primordial para que garantice unos estándares mínimos en esta materia es inevitable. En este sentido, la LSST ubica al Perú en un nivel encaminado a asegurar ciertos estándares mínimos, basados en sistemas integrados y metódicos en los que, además, los trabajadores (incluidos los sindicatos, a diferencia del DS N° 009-2005-TR) tienen importantes beneficios. unión. Esto significa que nos proporciona un sistema mejor administrado. ⁽⁴⁾

Etapas para la Implementación

El autor menciona que en la década de 1950 se utilizaba un principio llamado ciclo de Deming o ciclo de Shewhart para monitorear continuamente el desempeño de las empresas. Esta metodología describe cuatro pasos que se deben seguir para garantizar la mejora continua (mejorar la calidad, reducir el riesgo, aumentar la eficiencia y resolver problemas). Los resultados de este ciclo permiten a las empresas lograr mejoras integrales dentro de sus organizaciones. Por ello, al darse cuenta de que este método ha demostrado ser eficaz, diversas organizaciones como la OIT recomiendan su uso. ⁽⁴⁾

El estudio menciona que lo primero que debemos hacer antes de implementar o adaptar el SGSST (2783) es conocer el estado actual del SST para preparar la instalación según la norma 29783 “. ⁽¹⁵⁾

1.3. Definición de términos básicos

Ambiente: Medio en que se desarrolla la vida del hombre y organismos, incluye el aire, agua, suelo, ecosistemas, etc.

Auditoría: Es una revisión sistemática de documentos de una Institución, identificando incidencias, eventualidades, diagnósticos, panoramas y oportunidades.

Adiestramiento: Es la transmisión cognitiva a los trabajadores de una Institución, organización o público, basadas en necesidades de orientación hacia un cambio en conocimientos, aptitudes y habilidades.

Control: Es un proceso administrativo que evalúa el cumplimiento de las acciones planificadas y corrige cualquier desviación del objetivo planteado.

Enfermedad Profesional: Es toda afección causada de forma directa a una persona en su centro laboral el cual puede producirle incapacidad e incluso la muerte.

Evaluación de Riesgos: Proceso sistemático que identifica, analiza y controla los peligros en una Institución.

Incapacidad laboral: Condición de un trabajador lo cual lo imposibilita desempeñar temporalmente su labor en la empresa.

Incidente: Acontecimiento no deseado que por lo general no ocasionan lecciones.

Manual: Documento que recopilan los aspectos básicos y esenciales de una Institución en mejora de su funcionamiento.

Medidas Preventivas: Mecanismos de control destinadas a prevenir que un riesgo en el centro laboral.

Riesgo: Probabilidad de un peligro se concrete, causando lesiones o enfermedad en el trabajador.

Prevención: Son medidas planificadas en una empresa para prevenir accidentes o daño al individuo.

Seguridad: Disciplina que consiste en evitar daño físico, psicológico o materiales en las personas y en la sociedad.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

Dado el carácter sustantivamente descriptivo del trabajo de investigación no se empleará la clasificación de variables dependientes e independientes, por lo que solamente se hablará de variables principales y secundarias de manera opcional.

1. **Principal:** La propuesta consiste en implementar un SG SST.
2. **Secundarios:** Buscar el bienestar del personal de Postgrado.

Variable	Indicador	Índice	Niveles
Propuesta de SG SST	Política SST	Si es concisa	0 = No precisa
		Es difundida	1 = Si precisa
		Fácil acceso	
	Reglamento Interno	Es conocida	0 = No precisa
		Es difundida	1 = Si precisa
	IPER	Si es concisa	1 = Si precisa
		Es difundida	0 = No precisa
		Fácil acceso	1 = Si precisa

2.2. Formulación de la hipótesis

En la Escuela de Post grado, no se implementó un plan de seguridad y salud del trabajador.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Investigación

Tipo

Descriptivo, porque los resultados fueron medidos en términos numéricos, previa recolección de manera sistemática de datos, utilizando el cuestionario.

Diseño

Se empleó el diseño no experimental el cual permitió describir y analizar la variable principal y opcionalmente la secundaria, con respecto a conocer los beneficios que aporta el sistema.

3.2. Población

Estuvo conformada por todas las personas que laboran en la dirección, asuntos académicos, asuntos económicos, limpieza y vigilancia. La muestra se realizó por conveniencia.

3.3. Técnicas e instrumentos

Técnica, fue mediante la encuesta, que estuvo constituido por preguntas cerradas de SI – NO, para conocer el cumplimiento. Paralelamente se realizó la observación, Check List de cumplimiento.

3.4. Procedimientos

Se pidió permiso a la dirección para la aplicación de la Encuesta se explicó los objetivos, cronograma de entrevistas, visitas a los ambientes con fecha y horas establecidas para llevar a cabo.

3.5. Procesamiento de datos

Los datos obtenidos pasaron primero por una revisión exploratoria de datos, el cual comprendió su organización, tabulación y clasificación de acuerdo a su nivel de evaluación, para la presentación de los resultados se empleó la hoja de cálculo Excel y graficas de barras.

3.6. Aspectos éticos

El estudio respetó los derechos de privacidad, anonimato, confidencialidad, así como el consentimiento informado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

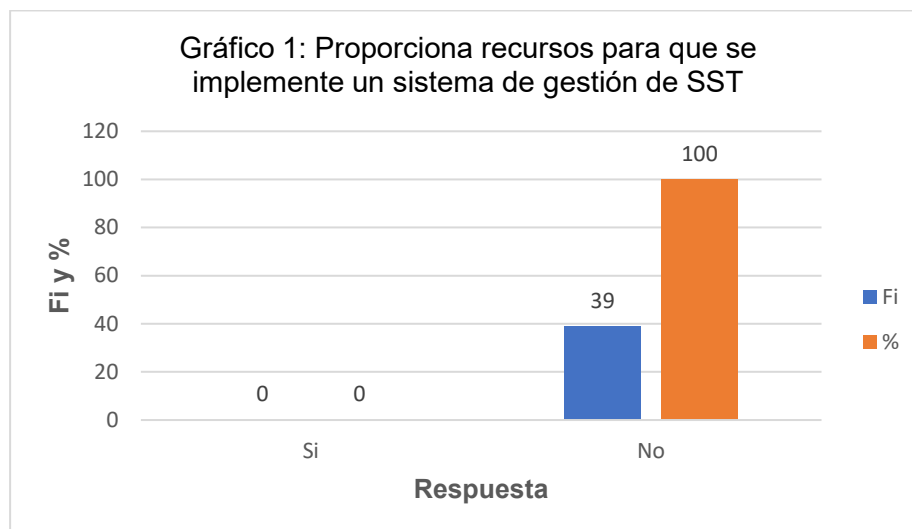
4.1 Compromisos e Involucramiento Institucional

Tabla 1. Proporciona recursos para que se implemente un sistema de gestión de SST.

C y l	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

En la tabla la respuesta a que, si existe el apoyo para implementar un sistema, los 39 encuestados respondieron que no.



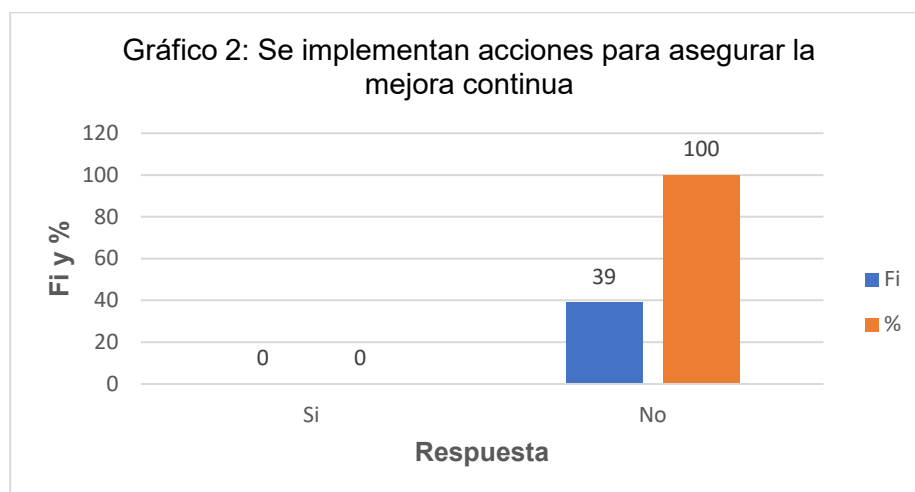
Se observa en el gráfico 1, la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, si existe el apoyo para implementar un sistema.

Tabla 2. Se implementan acciones para asegurar la mejora continua.

C y l	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe ninguna acción con la finalidad de mejorar el sistema y esto lo confirman los 39 entrevistados.



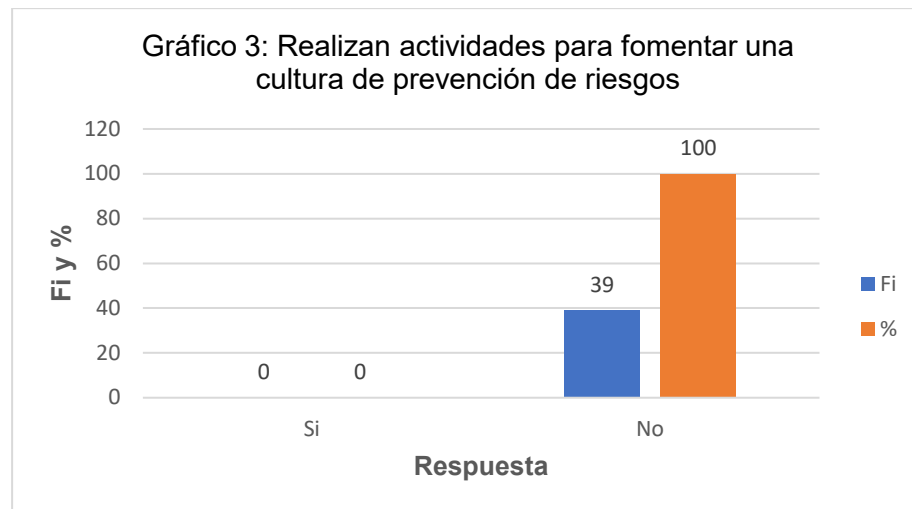
El gráfico 2, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, existe ninguna acción con la finalidad de mejorar el sistema.

Tabla 3. Realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos.

C y l	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

La tabla muestra que las 30 personas entrevistadas manifiestan de que no existe ninguna motivación que conlleve a fomentar una cultura sobre los riesgos en el trabajo.



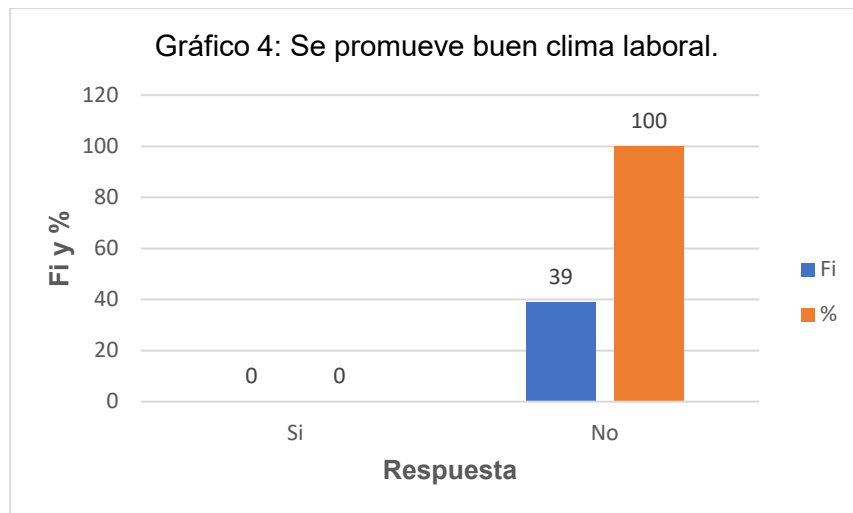
El gráfico 3, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ninguna motivación que conlleve a fomentar una cultura sobre los riesgos en el trabajo.

Tabla 4. Se promueve buen clima laboral.

C y l	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

La siguiente tabla (4), muestra que todos los entrevistados respondieron que no existe empatía entre los trabajadores en el centro laboral.



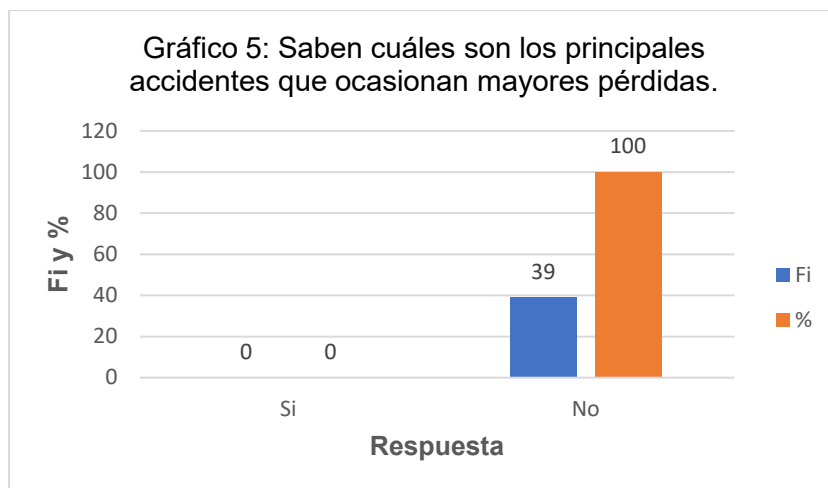
El gráfico 4, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe empatía entre los trabajadores en el centro laboral.

Tabla 5. Saben cuáles son los principales accidentes que ocasionan mayores pérdidas.

C y l	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

En la Escuela de Post grado no se tienen identificado ni evaluados cuales son los siniestros que ocasionan más perdidas. Y resto lo confirman las 39 personas.



El gráfico 5, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no se tienen identificado ni evaluados cuales son los siniestros que ocasionan más perdidas.

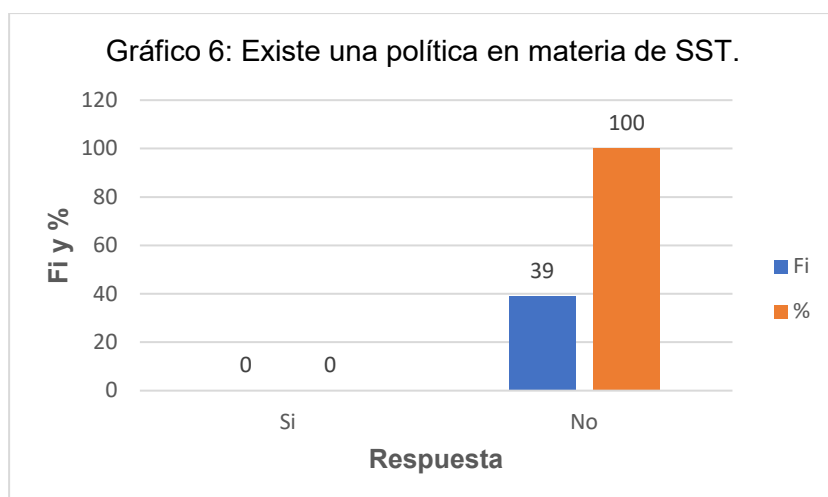
4.2. Política de seguridad

Tabla 6. Existe una política en materia de SST.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

La tabla 6 muestra que en la Escuela de Post grado no existe ningún tipo de política en materia de Seguridad Laboral.



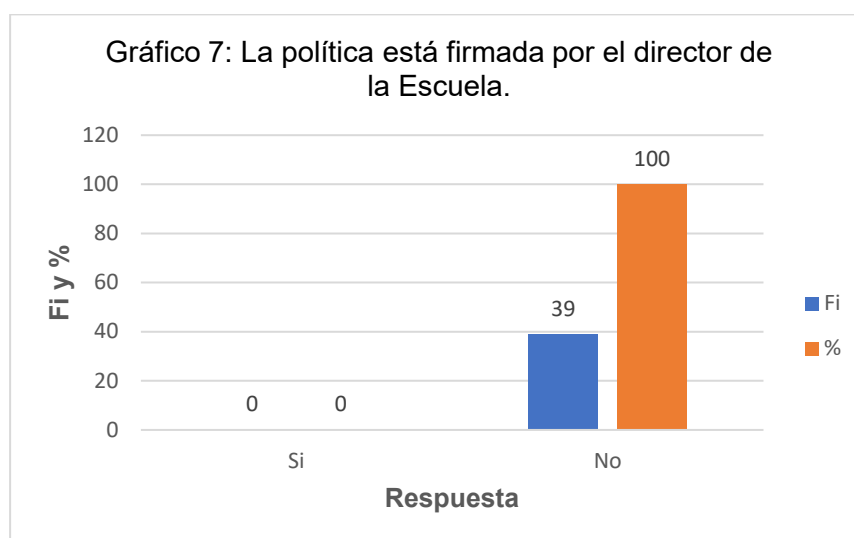
El gráfico 6, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ningún tipo de política en materia de Seguridad Laboral.

Tabla 7. La política está firmada por el director de la Escuela.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe ninguna Política sobre seguridad en la Escuela y eso lo confirman los 39 encuestados.



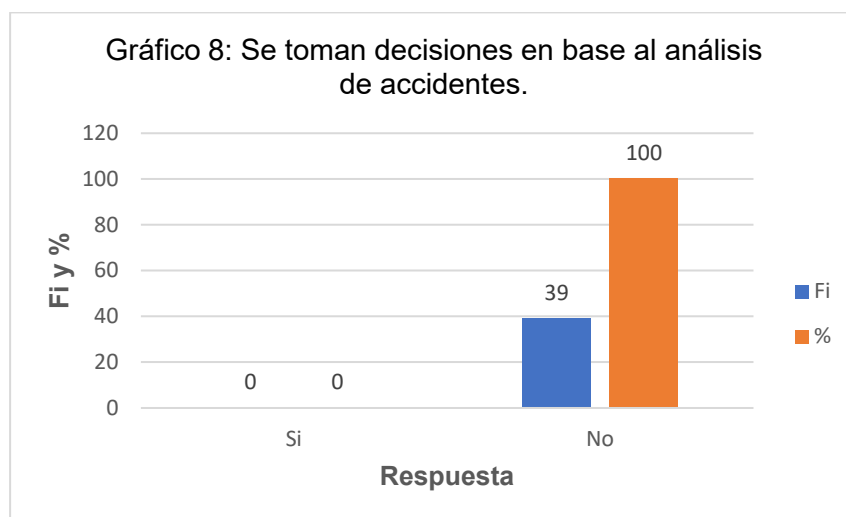
El gráfico 7, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ninguna Política sobre seguridad en la Escuela.

Tabla 8. Se toman decisiones en base al análisis de accidentes.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No se toman ningún tipo de medidas ya que no existe ningún Plan y eso confirman todos los encuestados.



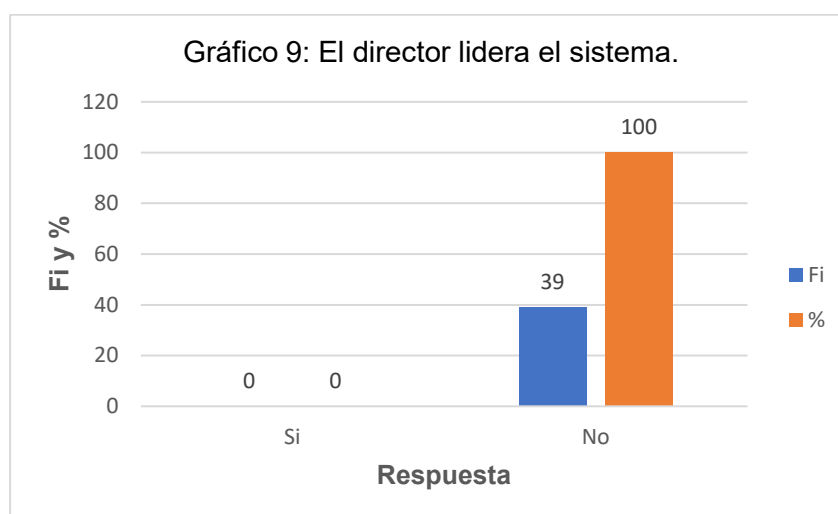
El gráfico 8, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no se toman ningún tipo de medidas ya que no existe ningún Plan.

Tabla 9. El director lidera el sistema.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

El Director no asume ningún tipo de liderazgo referente a la Gestión de Seguridad Laboral, solo asume las funciones Académicas de la Escuela.



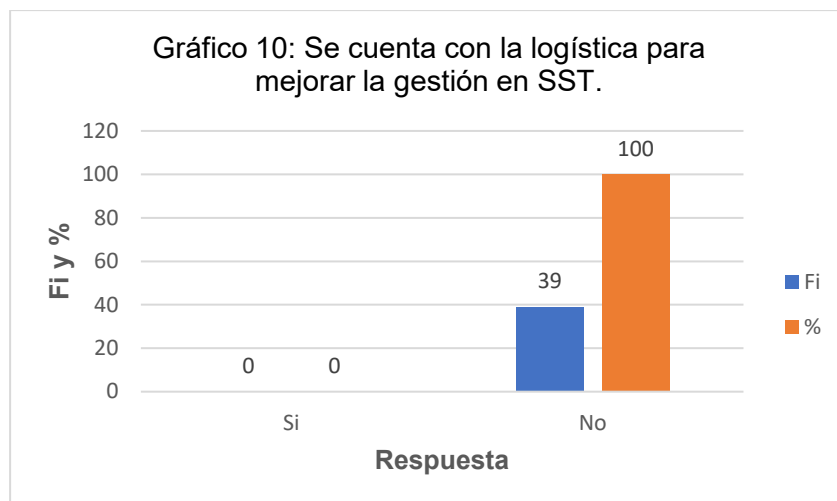
El gráfico 9, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, el Director no asume ningún tipo de liderazgo referente a la Gestión de Seguridad Laboral.

Tabla 10. Se cuenta con la logística para mejorar la gestión en SST.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Los recursos logísticos no lo disponen la Dirección, todos los recursos son para el desarrollo académico y mantenimiento de la Escuela.



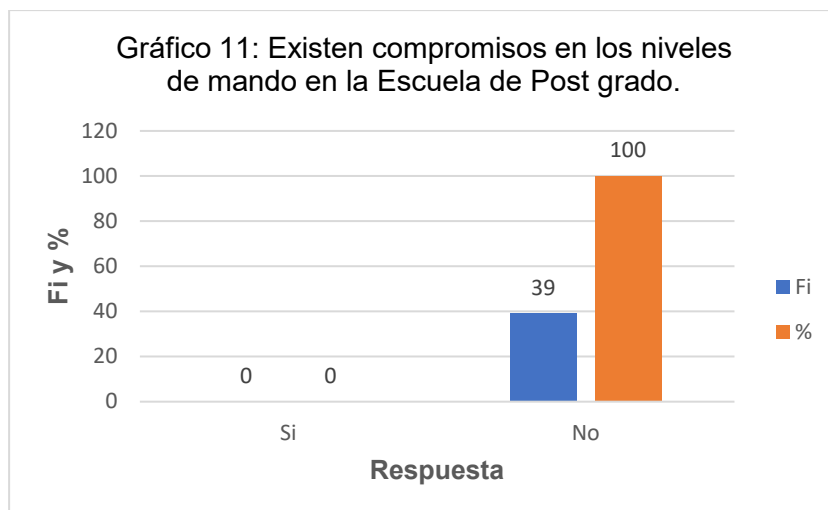
El gráfico 10, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, los recursos logísticos no lo disponen la Dirección.

Tabla 11. Existen compromisos en los niveles de mando en la Escuela de Post grado.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Al no existir un plan sobre SST en la Institución en general y menos en la Escuela de Postgrado, no existen ningún tipo de responsabilidad en los altos funcionarios.



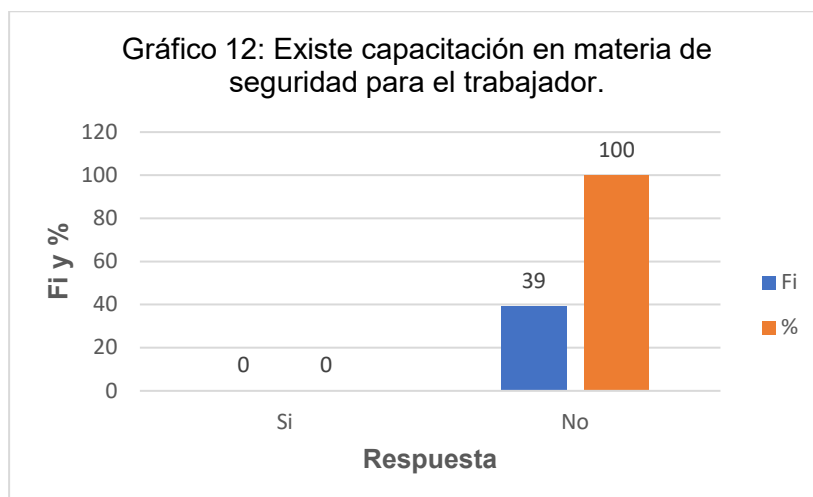
El gráfico 11, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, al no existir un plan sobre SST en la Institución en general y menos en la Escuela de Postgrado.

Tabla 12. Existe capacitación en materia de seguridad para el trabajador.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Las 39 personas que laboran en la Escuela manifiestan no existe ningún tipo de capacitación.



El gráfico 12, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ningún tipo de capacitación.

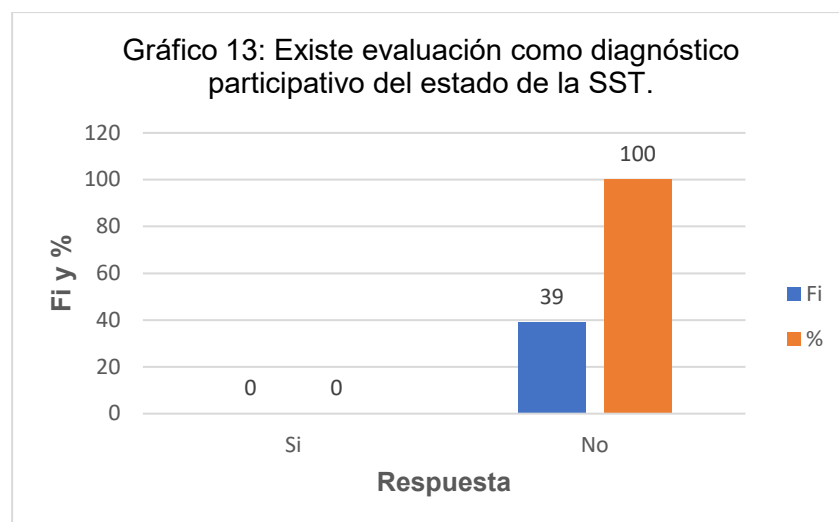
4.3 Programación y adaptación

Tabla 13. Existe evaluación como diagnóstico participativo del estado de la SST.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Hasta la fecha no existe ningún estudio base referente al tema de estudio en la escuela.



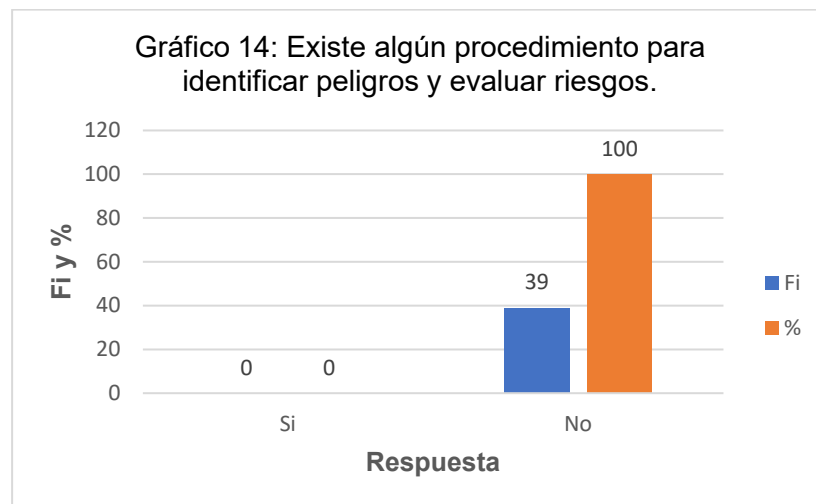
El gráfico 13, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, hasta la fecha no existe ningún estudio base referente al tema de estudio en la escuela.

Tabla 14. Existe algún procedimiento para identificar peligros y evaluar riesgos.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Ninguna de estas medidas de seguridad se ha establecido y esto lo dicen los 39 entrevistados.



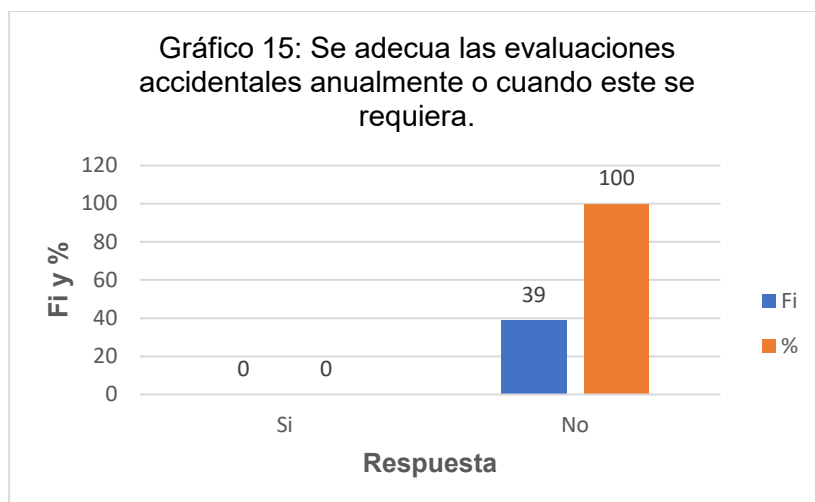
El gráfico 14, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, ninguna de estas medidas de seguridad se ha establecido.

Tabla 15. Se adecua las evaluaciones accidentales anualmente o cuando este se requiera.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

En la tabla 15 manifiestan todos los entrevistados no existe actualización o evaluación de los peligros laborales.



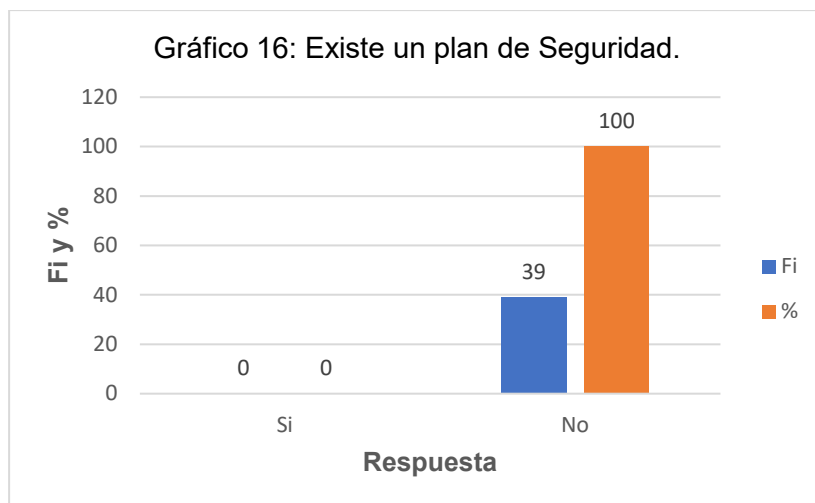
El gráfico 15, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe actualización o evaluación de los peligros laborales.

Tabla 16. Existe un plan de Seguridad.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Tampoco existe una planificación anual de la SST, así lo manifiestan los 39 entrevistados.



El gráfico 16, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, tampoco existe una planificación anual de la SST.

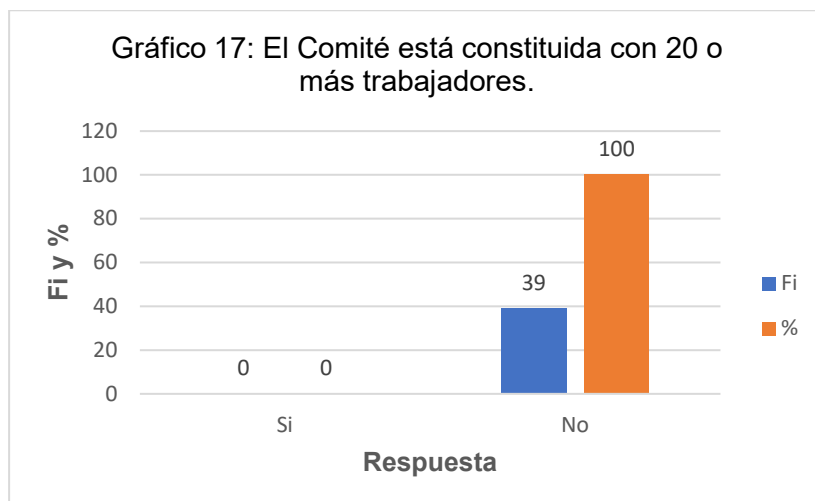
4.4 Funcionamiento e intervención

Tabla 17. El Comité está constituida con 20 o más trabajadores.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe ningún tipo de comité sobre Seguridad Laboral en la Escuela de Post grado, así opinan todos los entrevistados.



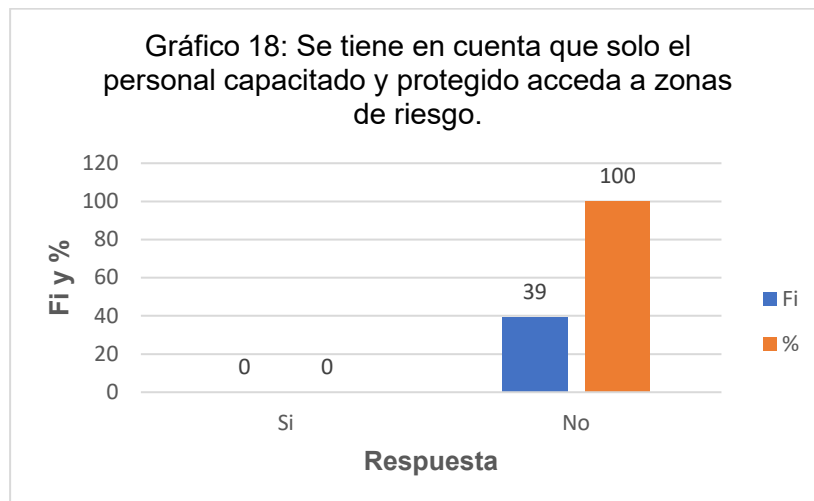
El gráfico 17, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ningún tipo de comité sobre Seguridad Laboral en la Escuela de Post grado.

Tabla 18. Se tiene en cuenta que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de riesgo.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Tampoco existe delimitación de áreas u oficinas de alto riesgo, tal como lo afirman las 39 personas encuestadas.



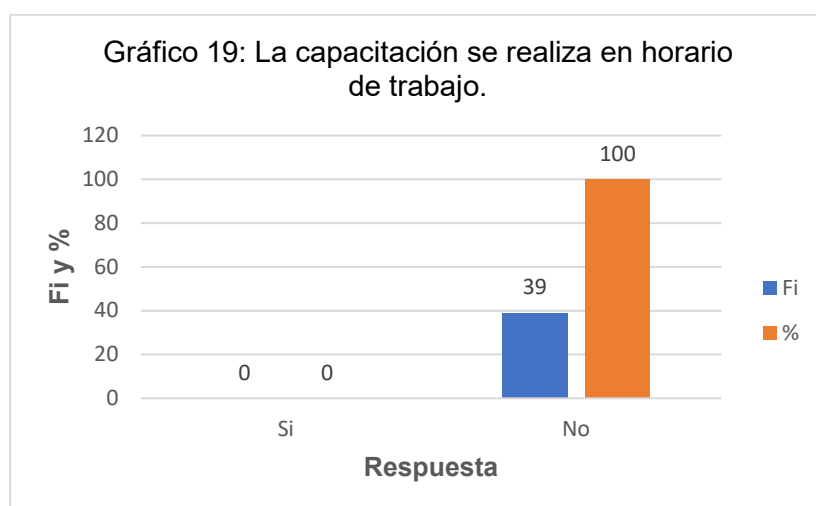
El gráfico 18, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, tampoco existe delimitación de áreas u oficinas de alto riesgo.

Tabla 19. La capacitación se realiza en horario de trabajo.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Todos los temas que se tratan en las horas de trabajo son referentes al desarrollo académico y servicio a los usuarios, tal como lo acreditan todas las personas encuestadas.



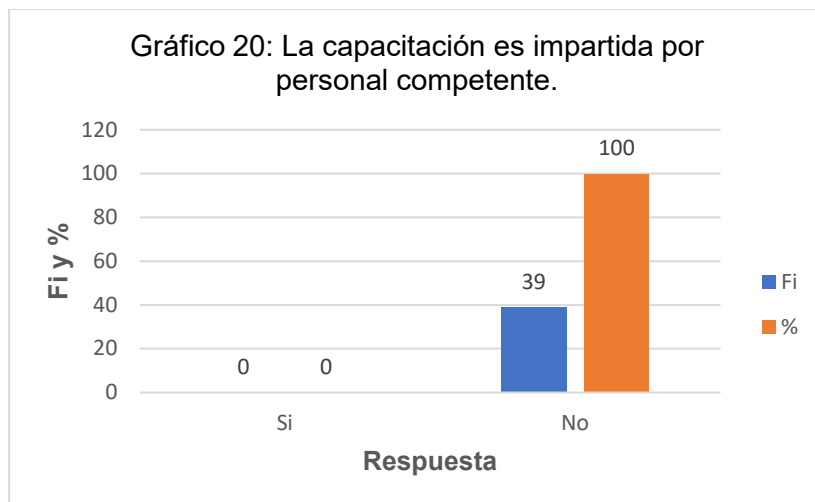
El gráfico 19, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, los temas que se tratan en las horas de trabajo son referentes al desarrollo académico y servicio a los usuarios.

Tabla 20. La capacitación es impartida por personal competente.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Como lo manifiestan las 39 personas entrevistadas, nadie imparte ningún tipo de tema sobre capacitación en la Escuela.



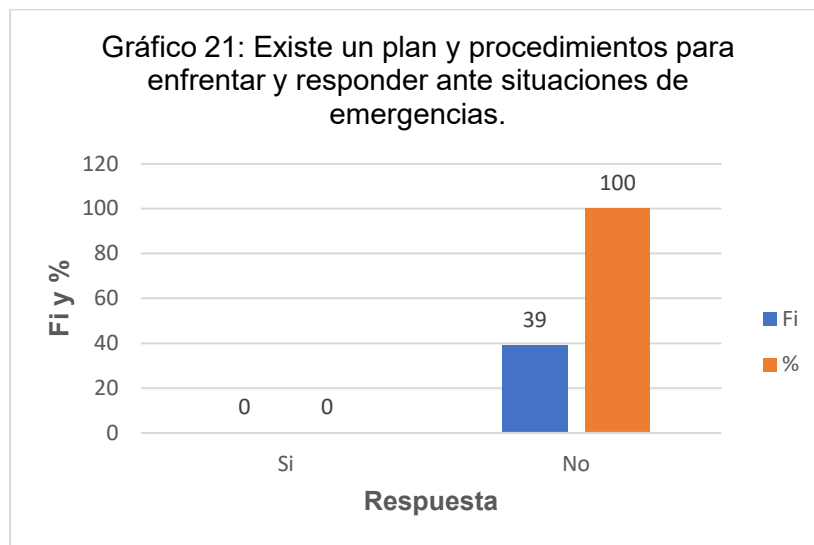
El gráfico 20, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, nadie imparte ningún tipo de tema sobre capacitación en la Escuela.

Tabla 21. Existe un plan y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe planes si ocurre un accidente o desastre en el trabajo, así lo mencionan los 39 encuestados.



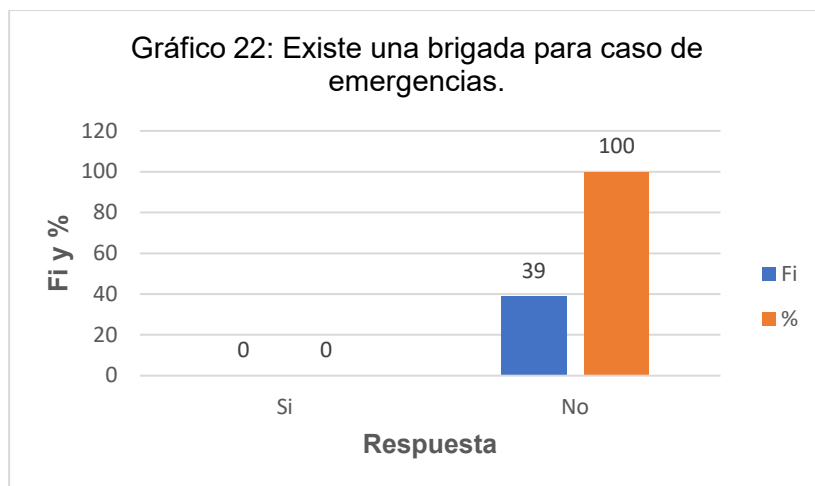
El gráfico 21, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe planes si ocurre un accidente o desastre en el trabajo.

Tabla 22. Existe una brigada para caso de emergencias.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe ningún tipo de organización para enfrentarlo en caso que ocurra un siniestro, esto lo manifiestan los 39 encuestados.



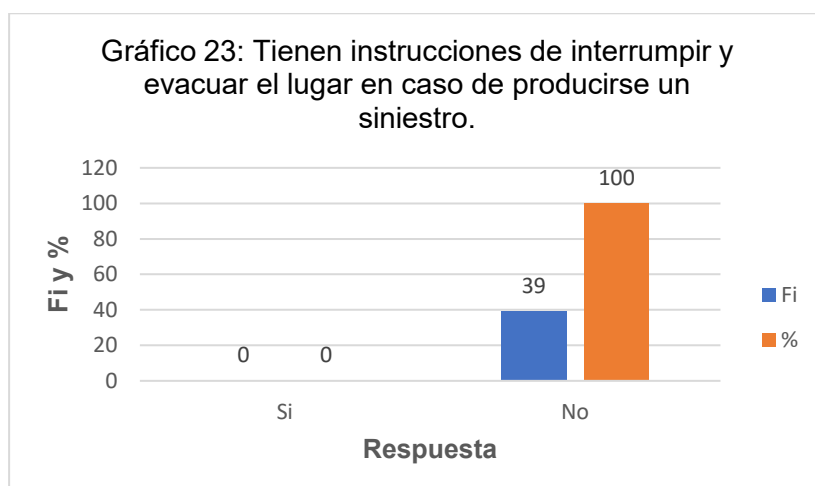
El gráfico 22, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe ningún tipo de organización para enfrentarlo en caso que ocurra un siniestro.

Tabla 23. Tienen instrucciones de interrumpir y evacuar el lugar en caso de producirse un siniestro.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe un manual práctico aplicable en caso de suscitarse un accidente o desastre en el trabajo y esto lo dicen todas las personas entrevistadas.



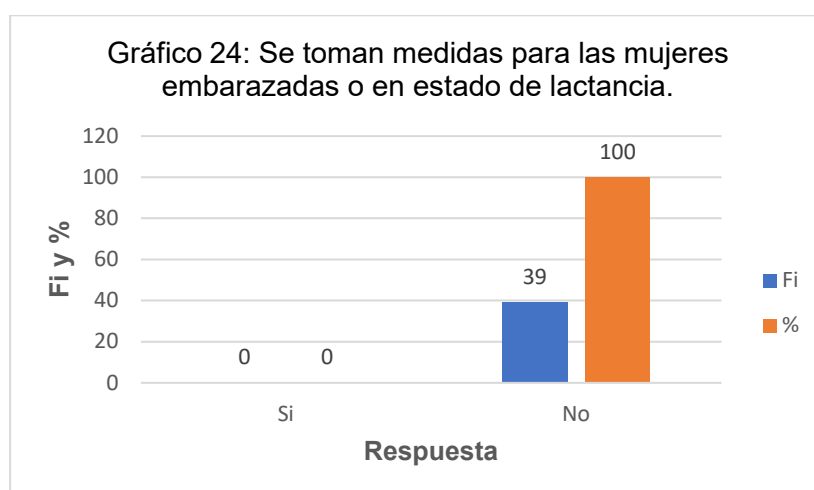
El gráfico 23, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe un manual práctico aplicable en caso de suscitarse un accidente o desastre en el trabajo.

Tabla 24. Se toman medidas para las mujeres embarazadas o en estado de lactancia.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

La persona que presenta estas condiciones trabaja en sus áreas asignadas normalmente y solo cuando ya está en el último mes de gestación pide Licencia conforme a Ley y las que están en periodo de lactación también cuentan con un permiso que por Ley le corresponde. Esto lo afirman los 39 encuestados.



El gráfico 24, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no se toman medidas para las mujeres embarazadas o en estado de lactancia.

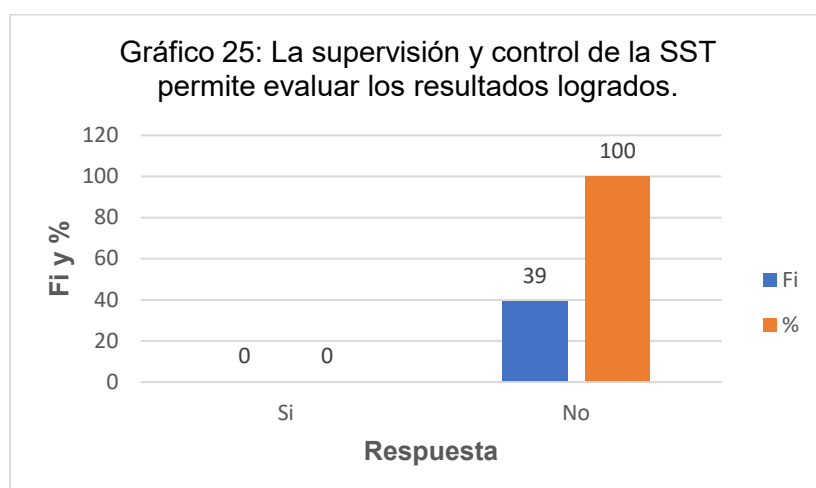
4.5 Verificación

Tabla 25. La supervisión y control de la SST permite evaluar los resultados logrados.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No existe vigilancia ni control ya que no existe este programa en la Escuela de Post grado, esto lo manifiestan las 39 personas entrevistadas.



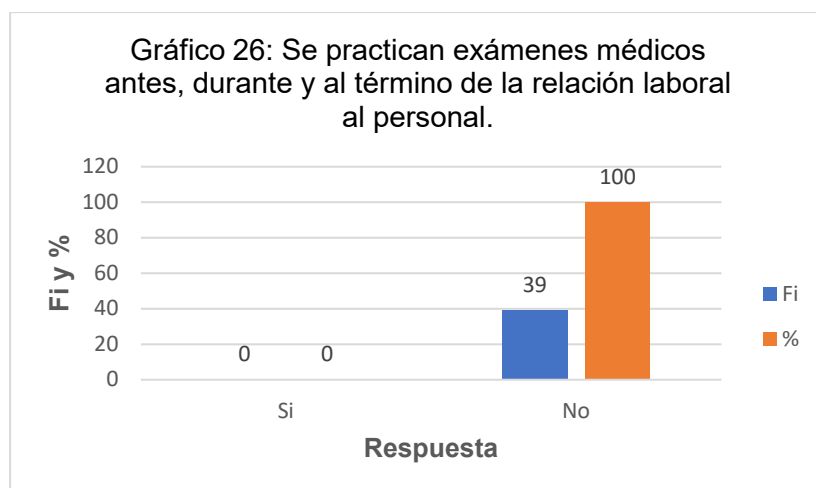
El gráfico 25, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no existe vigilancia ni control ya que no existe este programa en la Escuela de Post grado.

Tabla 26. Se practican exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral al personal.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

En la UNAP no se realizan estas pruebas para determinar la situación de salud del trabajador en ninguna de sus oficinas, así lo manifiestan los 39 entrevistados.



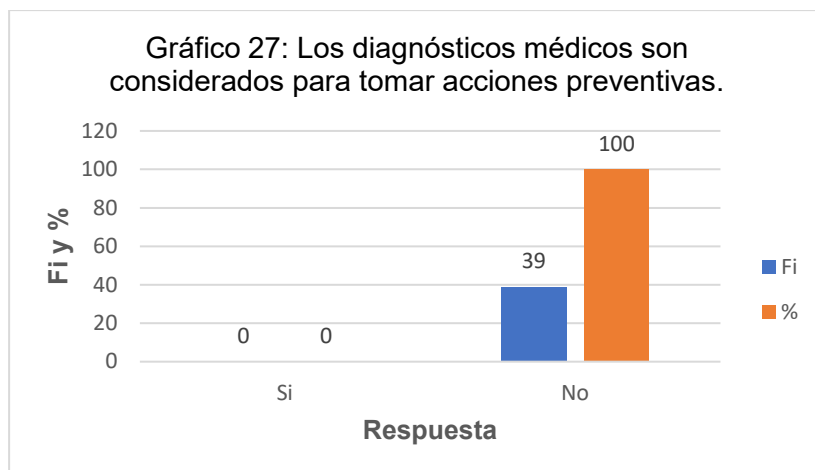
El gráfico 26, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no se realizan estas pruebas para determinar la situación de salud del trabajador en ninguna de sus oficinas.

Tabla 27. Los diagnósticos médicos son considerados para tomar acciones preventivas.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

No se tiene en consideración esta medida ya que no se realizan ningún examen al trabajador, así lo dicen todas las personas entrevistadas.



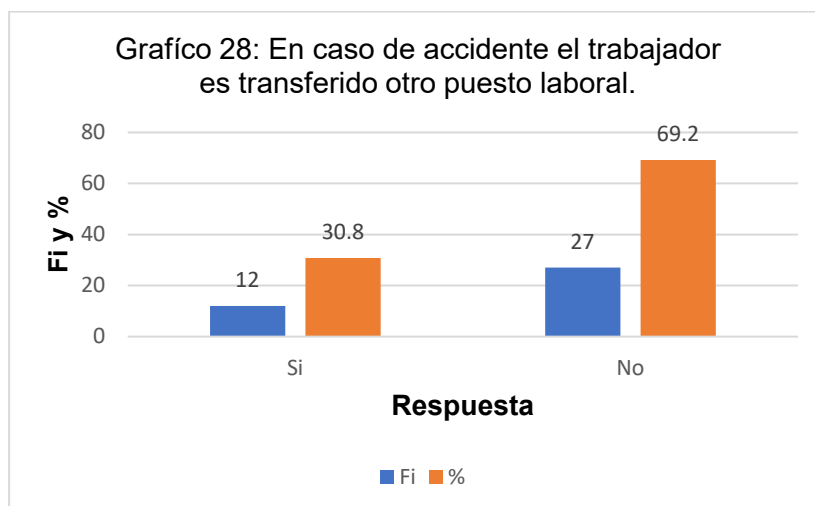
El gráfico 27, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, no se tiene en consideración esta medida ya que no se realizan ningún examen al trabajador.

Tabla 28. En caso de accidente el trabajador es transferido otro puesto laboral.

	Fi	%
Si	12	30.8
No	27	69.2
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

Referente a esta interrogante 12 respondieron en algunas ocasiones sucede esto y 27 manifestaron que esto nunca sucede.



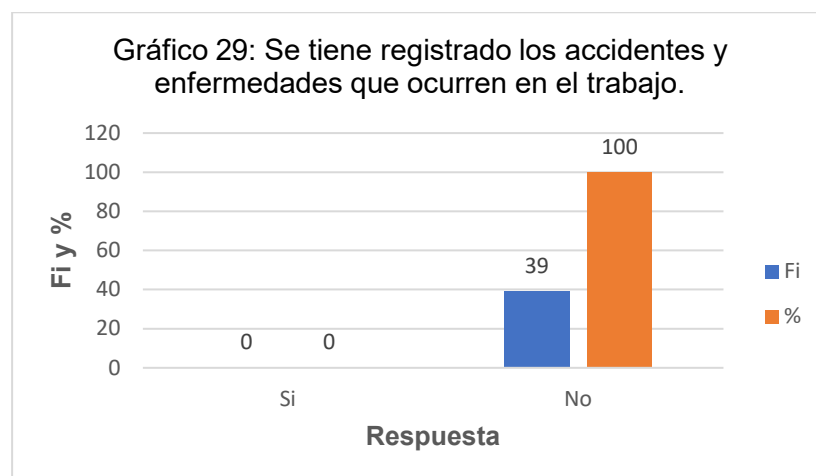
El gráfico 28, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, 12 respondieron en algunas ocasiones sucede esto y 27 manifestaron que esto nunca sucede.

Tabla 29. Se tiene registrado los accidentes y enfermedades que ocurren en el trabajo.

	Fi	%
Si	0.0	0.0
No	39	100
Total	39	100

Fuente: Tesis 2023

En la escuela no cuenta con ningún tipo de registro sobre accidentes ocurridos, así lo manifiestan las 39 personas entrevistadas.



El gráfico 29, muestra la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los 39 encuestados, en la escuela no cuenta con ningún tipo de registro sobre accidentes ocurridos.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según las respuestas encontrados en el trabajo realizado en la Escuela de Postgrado de la UNAP, muestran que no existe la obligación de tener un plan SST, es necesario decir que no hay recursos necesarios. Para realizarlos, ninguna acción contribuye a cultura cultural y prevención de posibles amenazas, en el trabajo siempre hay algunas diferencias entre ellas, así como también No es el riesgo más significativo de que a la escuela pueda afectarla. En este tiempo, se dice que la seguridad en el trabajo tiene un gran impacto en todos los países que la usan y esto aumenta la producción y el rendimiento de la empresa u organización. Siempre que se tome como base los estándares establecidos por (OHSAS 18001), que es el estándar internacional. ⁽³⁾

Sobre la política. Según los resultados de esta investigación en la Escuela de Postgrado, no existe una política en cuanto al tema de capacitación a pesar de ser una importante herramienta que toda organización debe tener frente a esta problemática. Un trabajo similar en la Universidad de Piura aborda varios puntos de este listado según-OSH 2001 que trabaja para prevenir accidentes en el trabajo de manera que Los gerentes deben implementar este sistema. También mencionaron la comunicación con los empleados, se determinó que este es un tipo de actividad que entra dentro del elemento personal de la organización. El tipo de información proporcionada es de dos tipos: general, proporcionando información sobre amenazas, medidas protectoras y preventivas para combatirlas, así como medidas planificadas en caso de emergencia. ⁽⁴⁾

Referente al Planeamiento y aplicación. Al planificar la seguridad laboral, su uso aumenta la productividad y la productividad en la empresa, el empleado se siente protegido y apoyado, lo que lo motiva a esforzarse al máximo para superarse y alcanzar los objetivos de la empresa. Sin embargo, esto no se aplica a las universidades, donde el servicio brindado a los usuarios tiene serias deficiencias administrativas, lo que genera frustración. Al respecto, este estudio ⁽¹⁵⁾ mencionó que lo primero que debemos hacer antes de implementar

o ajustar el SGSST (29783) es conocer el estado actual del SST para preparar las bases según la norma 29783. Preparar conocimientos básicos en seguridad. Por lo tanto, las universidades deberían intentar planificar la instalación de tantos SST como sea posible en el área circundante.

Implementación. Los resultados obtenidos tras utilizar la encuesta muestran que todo la Escuela aún no ha implementado el Plan de Seguridad Universitario en sus planes futuros, por lo que el Director de la Escuela se encuentra contactando a miembros de su directiva. Se debe intentar implementar la SST en las universidades para mejorar los servicios a los usuarios quienes muchas veces escuchan sobre su insatisfacción con el servicio actual brindado por su personal, al respecto, existen reflexiones sobre este tema, según se expresó ⁽¹⁴⁾, el espíritu de protección del bienestar humano expresado en nuestra Carta Magna se hace evidente en nuestro compromiso de garantizar una calidad de vida digna para todos. Se puede argumentar con razón que la felicidad en el trabajo se basa, entre otras cosas, en la dignidad humana. “La dignidad humana se entiende como una característica del ser racional que determina la dignidad humana; El ser humano debe vivir en un entorno que facilite y fomente el crecimiento, desarrollo y realización de su naturaleza humana, tanto a nivel individual como social. Si bien la felicidad laboral es un fenómeno relativamente nuevo, es aún más evidente en nuestro país. Como resultado, las primeras regulaciones pendientes sobre este tema (impulsadas por el Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos) datan del año 2005. En este reglamento se distinguen específicamente mediante el DS N° 009-2005-TR; Resoluciones Ministeriales N° 148-2007-TR y N° 161-2007-TR y DS N° 012-2010-TR.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Por lo anterior según los resultados es necesario establecer un sistema de seguridad para el personal que labora en la Escuela de Post Grado, el cual dará más confianza al trabajador al sentirse protegido, poder administrar los riesgos laborales presentes y esto redundará en una mejor producción y productividad laboral, lo cual beneficiará a la institución y mejorará el servicio al público usuario. La propuesta debe en:

1. Primer lugar garantizar que la institución es confiable, lo que quiere decir, hace las cosas bien, de manera segura y siendo amigable con el entorno de trabajo seguro y saludable.
2. En segundo lugar, ayuda a cumplir la Normativa actual además cualquier requisito aplicable a la institución y cualquier otro compromiso referente a la seguridad en el trabajo. También ayuda a reducir costo y mejorar la rentabilidad la empresa.
3. En tercer lugar considerar la SST como un factor beneficioso que tiene un impacto significativo en la producción y considerarlo también como un instrumento de Marketing, porque la imagen que se difunda será fructuosa para la Escuela el cual repercutirá en una mayor demanda de sus servicios por parte del público usuario, y servirá como ejemplo de institución responsable.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Post Grado carece de un SGSST, el cual se pudiera reflejar en un mejor ambiente de trabajo, con bienestar y calidad de vida al trabajador, la disminución de ausentismo laboral y reducción de accidentabilidad.
2. La inseguridad laboral es perceptible por el trabajador y esto repercute en su función, por lo que el público usuario, percibe cierta empatía entre ellos y esto se refleja en el mal servicio que muchas veces brinda la escuela en sus diversas áreas administrativas. Es perceptible el desconocimiento del personal sobre materia de accidentes laborales.
3. La falta de capacitación en materia preventiva y reporte de condiciones subestándares se evidencia entre los trabajadores, lo cual permitiría evitar eventos no deseados.
4. Ante riesgo de desastre natural, se evidencia que no se cuenta con brigadas para responder emergencias, y no se cuenta con planes de respuestas con emergencias.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Implementar un SST en la Escuela de Post grado tal como lo estipula la Legislación actual referente a seguridad y salud en el trabajo.
2. Se debe proceder a elegir al subcomité según la legislación actual, acorde al DS N° 245-2021-TR.
3. Se debería de contratar personal capacitado en este tema, con la finalidad de impartir capacitaciones teóricas - practicas a todo el personal sobre accidentes laborales.
4. Se debe priorizar la identificación de áreas potenciales peligrosas en la escuela y elaborar un mapa de riesgos.
5. Desarrollar un plan de acciones en caso de ocurrir una emergencia, y capacitar al personal que lo conforman.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. PERU. GOBIERNO CENTRAL. 2011. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Del 22 de agosto de 2012. El peruano. Lima – Perú, 29 pág.
[diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38#:~:text=Los trabajadores tienen derecho a un ambiente seguro y saludable.](http://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38#:~:text=Los%20trabajadores%20tienen%20derecho%20a%20un%20ambiente%20seguro%20y%20saludable.)
2. DS N° 005-2012-TR. 2012.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto Supremo N 005-2012-TR.pdf?v=1585259918.](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918)
3. RAMOS Z. EBER. 2015. Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en las Operaciones Comerciales a bordo del Buque Tanque Noguera (ACP-118) del Servicio Naviero de la Marina. Lima – Perú. 231 pág.
<http://hdl.handle.net/10757/581587>
4. DEDIOS C. 2014. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú.
[https://hdl.handle.net/11042/2176.](https://hdl.handle.net/11042/2176)
5. CRUZ O. JOHANA. Gestión de Seguridad y Salud del Proyecto Aislamiento Térmico para ductos y accesorios de la ampliación del horno I de UNACEM. Tesis de pre grado de Ingeniero Civil. Lima – Perú. 208 pág. 2015. <http://repositorio.upig.edu.pe/handle/UPIG/18>
6. CAMPOS V. OSCAR. 2015. Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en la Empresa Minera y Exportaciones S.A. Tesis de pre grado de Ingeniero Metalúrgico. Huacho – Perú. 317 pág.
7. LANDA V. OSCAR. 2015. Implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo a labores de despacho en el Sector Hidrocarburos. Tesis de pregrado de Ingeniero Industrial. Lima – Perú. 121 pág.
[https://hdl.handle.net/20.500.12672/4341.](https://hdl.handle.net/20.500.12672/4341)
8. QUISPE H. MIGUEL. 2014. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa en la Industria Metalmeccánica. Tesis de pregrado de Ingeniero Industrial. Lima – Perú. 209 pág.
[https://hdl.handle.net/20.500.12672/3719.](https://hdl.handle.net/20.500.12672/3719)
9. ARIAS GALLEGOS W. L. “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial” [en línea]. [Consultada 29 de julio de 2017]. Disponible en: https://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf, p 46. 2012.
10. MONTOYA M. Y PIZÁ J. 1996. Curso en Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid: McGraw Hill. P.15.
11. VID, S & GRIMALDI, J. 1968. Organización de la Seguridad en el Trabajo. Madrid – España. 34 pág.
12. ILO-OSH. 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Segunda edición. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 23 pág.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
13. PERU. GOBIERNO CENTRAL. 1993. Constitución Política del Perú. Del 30 de diciembre de 1993. El peruano. Lima – Perú. 54 pág.

14. PLACIDO, A. 2004. "El Derecho a la Integridad personal en la doctrina y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano". Lima – Perú. 110 pág.
15. GADEA GARCIA. 2016. Propuesta Para La Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Sumit S.A.C.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3497/Gadea_Garcia_Adrian.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título	Pregunta	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Población	Instrumento
*Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la escuela de postgrado UNAP-2018	General: *En qué medida el funcionamiento del sistema de SST ayudará a mejorar las laborales y bienestar de los trabajadores de EPG-UNAP?	General: Proponer la implementación de un SST en la Escuela de Post Grado. Específicos *Analizar si la escuela cuenta con un SST. *Realizar diagnósticos en las áreas de trabajo. *Evaluar los beneficios de instalar este sistema	*En la Escuela de Post grado, no se implementó un plan de seguridad y salud del trabajador.	Se utilizará el diseño no experimental y transversal, porque permitirá describir y analizar la variable principal y opcionalmente la secundaria, con respecto a conocer los beneficios que aportan la implementación de un SG SST. Es no experimental porque la investigación se realizará sin manipular deliberadamente la variable principal y/o secundaria, observando los fenómenos tal como se encuentra en su contexto natural. Lo consideramos transversal porque consistirá en recolectar datos en un solo momento, y en único tiempo.	La población general estará constituida por todo el personal que labora en la Institución. La muestra se realizará por conveniencia.	Encuesta

2. Personal actual (2023) EPG-UNAP

Director EPG-UNAP: CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ

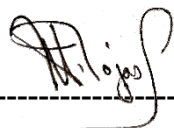
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CONDICIÓN	CARGO
1	Angélica María Bardales Vásquez	NOMBRADA	Jefa de la Oficina de Asuntos Académicos
2	Hernán Pizarro Valles	NOMBRADO	Jefe de la Oficina de Asuntos Económicos
3	Denisse Elda Morillas Silva	CONTRATADA	
4	Liseth Alaceni Ahuanari Gutiérrez	CAS	Secretaria de la Unidad de Postgrado: Enfermería y FISI
5	Iracema del Carmen Montufar Tapullima	CAS	Secretaria Dirección
6	Edwin Junior Palacios Souza	CAS	Conserje
7	Anita Gallardo Tataje	CAS	Mantenimiento y limpieza
8	Ashly Scarlett Oliveira Sánchez	LOCADOR	Asistente de Dirección
9	Tirsa Peña López	LOCADOR	Mesa de Partes
10	Mercedes Chota Luca	LOCADOR	Asistente Mesa de Partes
11	Lency Viviana Pacaya Torres	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
12	Nathaly Policlin Paredes	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
13	Ilia Rengifo Ramírez	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
14	Nathaly Ubilluz Portocarrero	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
15	Ruth Estela Noriega Piña	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
16	Greta Elizabeth Catashunga	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
17	Melissa	LOCADOR	Asistente Asuntos Económicos
18	Xiomy Sibelly Rengifo Flores	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos
19	Olga Patricia Vélez Ome	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos
20	María Luisa García Torres	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos
21	Jessica Lourdes Acosta Grandez	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos
22	Juana Lucila Cachay Pérez	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos

23	Pierina Carolyn Agurto Lavi	LOCADOR	Asistente Asuntos Académicos
24	Ingrith Lizette Ventocilla Ramírez	LOCADOR	Secretaria de la Unidad de Postgrado: Educación
25	Valeria Susana Oliva Puente	LOCADOR	Secretaria de la Unidad de Postgrado: FACEN
26	Kristell Alexandra Romero Tuesta	LOCADOR	Secretaria de la Unidad de Postgrado: Agronomía
27	Anaiz Isuiza Rodríguez	LOCADOR	Asistente de Dirección
28	Yris Vásquez Flores	LOCADOR	Secretaria de la Unidad de Postgrado: Biología, Derecho y Alimentaria
29	Ángel Celeste Saavedra López	LOCADOR	Secretaria de la Unidad de Postgrado: FACEN
30	Lesly Marisel Alvarado Piña	LOCADOR	Secretaria Comité de Grados Académicos
31	Rosita Inés Sánchez Lanaro	LOCADOR	Secretaria Comisión de Admisión
32	Christian Alfredo Arévalo Jesús	LOCADOR	Encargado de Soporte Informático
33	Jhonatan Rengifo Grandez	LOCADOR	Asistente Soporte Informático
34	Álvaro Miguel Dávila Panduro	LOCADOR	Asistente Soporte Informático
35	Luz Angélica Coral Ríos	LOCADOR	Mantenimiento y limpieza
36	Ángel Cora Tafur	LOCADOR	Mantenimiento y limpieza
37	Eugenio Cobos del Águila	LOCADOR	Mantenimiento y limpieza
38	Lilia Lastenia Nuñez Paima	LOCADOR	Jardinería
39	Milagros Fabiola Macedo Macedo de López	LOCADOR	Diplomados

3. Consentimiento Informado

Cabe mencionar que la Directora de la Escuela de Post Grado de la UNAP concede Autorización al señor **Jesús Manuel García Acosta** egresado de la Maestría en Seguridad para que aplique su (Encuesta) al personal de la Escuela de Post Grado, instrumento que le servirá para elaborar el informe final de su tesis titulado **“Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Escuela de Post grado UNAP-2018”**, por lo que se solicita al personal en su conjunto apoyar al Tesista cuando solicita información pertinente referente a su trabajo de investigación.

Iquitos, 14 de diciembre del 2020



MATILDE ROJAS GARCÍA
Director EPG-UNAP

4. Galería de Verificación



Foto 1. Entrevista a la secretaria de la Coordinación de Biología



Foto 2. Entrevista a personal de seguridad



Foto 3. Entrevista a secretaria de Grados y títulos



Foto 4. Entrevista a la secretaria de coordinación de Enfermería