

# Facultad de Ingeniería Ingeniería de Seguridad Industrial y Minera

# Tesis:

"Evaluación del efecto de la implementación de los planes de acción relacionados a estrés laboral para la reducción del índice de accidentabilidad en una empresa de transporte, Arequipa periodo 2022"

# GUADALUPE LILIANA CORNEJO QUISPE DENNYS BRANDON ALCCAMARI JAITA

para optar el Título Profesional de:

Ingeniero de Seguridad Industrial y Minera

Asesor:

Mg. Ximena Johanna Herrera Torreblanca

Arequipa - Perú 2022 "Evaluación del efecto de la implementación de los planes de acción relacionados a estrés laboral para la reducción del índice de accidentabilidad en una empresa de transporte, Arequipa periodo 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD			
2 INDICE	0% 19% 2% 9% te de similitud fuentes de internet publicaciones trabajos de estudiante	L	
FUENTE	S PRIMARIAS		
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%	
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%	
3	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	2%	
4	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	2%	
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %	
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %	
7	Submitted to EP NBS S.A.C.  Trabajo del estudiante	1 %	

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

# **DEDICATORIA**

# **Dennys Brandon Alccamari Jaita**

A Dios, a mi familia por darme motivación a no rendirme y poder lograr un gran paso en mi carrera profesional.

# **Guadalupe Liliana Cornejo Quispe**

A Dios, a mi hija Emma Violette, a mi familia y a todos los que me apoyaron en este largo proceso para cumplir un objetivo como profesional de la carrera a seguir.

# **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por bendecirnos con buena salud e iluminarnos de conocimiento.

A nuestra asesora Ximena Herrera Torreblanca por todos sus aportes, sus competencias en este proceso de la investigación.

Y por supuesto, la empresa de transporte que nos permitió realizar las actividades en sus instalaciones para el desarrollo de la investigación.

#### **RESUMEN**

El presente estudio planteo de objetivo general el evaluar el efecto de la implementación de controles administrativos relacionados al estrés laboral de los trabajadores para la reducción del nivel de accidentabilidad de una empresa de transporte a una muestra de 79 trabajadores de las áreas administrativa, mantenimiento y conducción, aplicando como técnica e instrumentos de recolección de la encuesta por medio del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS además de la revisión y análisis de los antecedentes del área de seguridad. El estudio es de diseño experimental donde se aplica un Pre Test del cuestionario de estrés laboral y se determina en la situación inicial del Índice de Accidentabilidad, luego de ello se implementó los controles para posterior aplicar el Post Test del Cuestionario de estrés laboral y evaluar el efecto en el índice de accidentabilidad. Como resultados de situación inicial se tiene: el Pre Test del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS presentó una puntuación del 94.48 nivel intermedio de estrés, y se identificó que el índice de accidentabilidad en el año 2021 era de 0.82 y los meses de enero a setiembre del año 2022 fueron del 0.89. En relación a los resultados se desarrolló el plan de capacitaciones con el fin de reducir el estrés laboral dirigido a las 3 áreas (administrativo, operativos conductores y operativos mantenimiento).

Tras la implementación de los planes de acción se realizó el Post Test del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS dando como resultado del 70.54 que representa un nivel de estrés

bajo; viéndose una reducción de 23.94 puntos. Así también, el índice de accidentabilidad se vio reducido hasta el mes de setiembre con un valor promedio de 0.26. Con ello se confirma un efecto positivo de los planes de acción relacionados a estrés laboral para

reducir el índice de accidentabilidad.

Palabras claves: estrés laboral, accidentes, accidentabilidad.

### **ABSTRACT**

The present study has the general objective of evaluating the effect of the implementation of administrative controls related to the work stress of the workers for the reduction of the level of accidents of a transport company to a sample of 79 workers from the administrative, maintenance and driving areas., applying the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire as a technique and instruments for collecting the survey, in addition to the review and analysis of the antecedents of the security area. The study is of experimental design where a Pre Test of the occupational stress questionnaire is applied and the Accident Rate is determined in the initial situation, after which the controls were implemented to later apply the Post Test of the Occupational Stress Questionnaire and evaluate the effect on the accident rate.

As results of the initial situation we have: the Pre Test of the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire presented a score of 94.48 intermediate level of stress, and it was identified that the accident rate in the year 2021 was 0.82 and the months of January to September 2022 were 0.89. In relation to the results, the training plan was developed in order to reduce work stress aimed at the 3 areas (administrative, operational drivers and operational maintenance).

After the implementation of the action plans, the Post Test of the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire was carried out, resulting in 70.54, which represents a low stress level; seeing a reduction of 23.94 points. Likewise, the accident rate was reduced until the

month of September with an average value of 0.26. This confirms a positive effect of action plans related to work stress to reduce the accident rate.

**Keywords:** work stress, accidents, accident rate

# <u>ÍNDICE</u>

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
ÌNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	Xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÌTULO 1	1
GENERALIDADES	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Objetivos	2
1.2.1. General	2
1.2.2. Específicos	
1.3. Hipótesis	
1.4. Justificación e importancia	
1.5. Alcance y limitaciones	
CAPÍTULO 2	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
2.1. Marco teórico	
ESTADO DE ARTE	
3.1. Estado del Arte	
CAPITULO 4	
METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGA	
4.1. Enfoque de la investigación	
4.2. Diseño de Investigación	
4.3. Descripción de la Investigación	20

4.3.1.	Estudio del caso	1
4.3.2.	Población y Muestra2	1
4.3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos2	2
4.4.	Operacionalización de Variables2	3
4.4.1.	Variable Independiente2	4
4.4.2.	Variable Dependiente	4
CAPIT	TULO 52	6
DESA	RROLLO DE LA INVESTIGACIÓN2	6
5.1. G	eneralidades de la empresa2	6
CAPIT	ΓULO 62	9
RESU	LTADOS Y ANÁLISIS2	9
6.1. R	evisión de los antecedentes de la empresa2	9
6.2. R	eportes de los índices de seguridad del año 2021-20223	0
6.3. D	esarrollo y aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS 3	3
<b>6.4. D</b>	esarrollo y aplicación del Plan de Acción para la reducción del Estrés Labo 1	oral
6.5. E	valuación Post Test del Cuestionario de Estrés Laboral según la OIT-OMS	13
6.6. R	evisión final de los índices de seguridad4	9
6.7. D	iscusión de resultados5	0
CONC	CLUSIONES5	3
RECO	DMENDACIONES5	5
RIRI I	OGRAFÍA 10	7

# **ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo N° 1. Formato del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS57
Anexo N° 2. Ficha Técnica del Instrumento58
Anexo N° 3. Cuestionario de Estrés Laboral en Google Form59
Anexo N° 4. Base de datos de la Evaluación Pre-Test del cuestionario de la OIT-OMS60
Anexo N° 5. Plan de Acción para la reducción de estrés laboral61
Anexo N° 6. Llenado del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS83
Anexo N° 7. Difusión del Plan de acción en la empresa y capacitaciones con el área
administrativa85
Anexo N° 8. Evidencias fotográficas del desarrollo del Plan de Acción: Área Conducción
89
Anexo N° 9. Evidencias fotográficas del desarrollo del Plan de Acción: área Mantenimiento
92
Anexo N° 10. Registros de Capacitación de las tres áreas: Administrativos, conducción y
mantenimiento94
Anexo N° 11 IPERC línea base área transportes 103

# **ÌNDICE DE TABLAS**

Tabla N° 1. Documentos del área de seguridad de la empresa	22
Tabla N° 2. Operacionalización de variables	25
Tabla N° 3. Índices de seguridad del Año 2021	30
Tabla N° 4. Índices de seguridad del Año 2022	31
Tabla N° 5. Resultados de evaluación de estrés laboral general inicial	35
Tabla N° 6. Resultado de estrés laboral en el área administrativa	36
Tabla N° 7. Resultado de estrés laboral en el área de conductores	38
Tabla N° 8. Resultado de estrés laboral en el área de mantenimiento	39
Tabla N° 9. Sesiones según dimensión del cuestionario OIT OMS	41
Tabla N° 10. Evaluación de la sesión de aprendizaje	42
Tabla N° 11. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test	43
Tabla N° 12. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Administrativa	45
Tabla N° 13. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Conductores	46
Tabla N° 14. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Mantenimiento .	48
Tabla N° 15. Índice de accidentabilidad 2022 (Julio - setiembre)	49

# **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura N° 1. El estrés laboral según duración	5
Figura N° 2. El estrés laboral según el efecto	6
Figura N° 3. Fases del estrés laboral	7
Figura N° 4. Organigrama de la empresa de transporte	27

# **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico N° 1. Índice de Accidentabilidad del año 2021	30
Gráfico N° 2. Índice de Frecuencia del año 2021	31
Gráfico N° 3. Porcentaje total de accidentes del Año 2021 - 2022	32
Gráfico N° 4. Datos porcentuados de Sexo en la empresa de transporte	33
Gráfico N° 5. Datos porcentuados de Nivel de estudio	34
Gráfico N° 6. Datos porcentuados de Área de trabajo	34
Gráfico N° 7. Tabla de evaluación de estrés laboral general	35
Gráfico N° 8. Datos de estrés en el área administrativa	37
Gráfico N° 9. Datos de estrés laboral en los conductores.	38
Gráfico N° 10. Resultado de estrés por Dimensión del área de mantenimiento	40
Gráfico N° 11. Resultado de comparación Pre-test y Post test	44
Gráfico N° 12. Resultado de comparación pre-test y post test área Administrativa	45
Gráfico N° 13. Resultado de comparación pre-test y post test área Conductores	47
Gráfico N° 14. Resultado de comparación Pre-test y post test área Mantenimiento	48
Gráfico N° 15. Ponderación de índice de accidentabilidad 2022 (Julio - agosto)	49

# **INTRODUCCIÓN**

Según investigaciones el estrés laboral parte de los riesgos psicosociales que tiene mayor impacto negativo para la salud tanto física como emocional en los trabajadores que hacen frente a los cambios y para satisfacer las exigencias en la empresa. Uno de los objetivos es determinar planes de acción de acuerdo al nivel de estrés laboral inicial en tres áreas de la empresa para poder reducir el índice de accidentabilidad.

Tener un trabajador que se encuentre poco motivado, ausente, estresado parte a la ocurrencia de accidentes e incidentes generando elevados costos para la empresa, siendo de nuestra preocupación el incremento de accidentes en la empresa de transportes además de las respuestas del encargado del área de SSOMA indicando que los accidentes surgen por la presión de trabajo, inadecuadas gestión de trabajo, responsabilidades de los supervisores hacia sus trabajadores.

La siguiente investigación busca evaluar el efecto de los planes de acción relacionados al estrés laboral de los trabajadores para la reducción el índice de accidentabilidad de la empresa de transporte en Arequipa periodo 2022.

Tiene como estructura el capítulo 1: generalidades de la investigación, capitulo 2: la fundamentación teórica, capitulo 3: recopilaciones del estado de arte, capitulo 4: la respectiva metodología y desarrollo, capitulo 5: desarrollo y análisis de resultados con sus interpretaciones.

# **CAPÌTULO 1**

### **GENERALIDADES**

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Como menciona [1] que existen como mínimo 3`000.000 de empleados en todo el planeta laboran en ambientes de servicio que no se encuentran sujetos a los procedimientos ya establecidos por las normas de seguridad, salud pública, medio ambiente y protección social establecidas por la OIT y la OMS.

Respecto a América Latina, en Chile se analizó que colaboradores remunerados están condicionados a factores estresantes laborales, teniendo más efecto en adquirir síntomas mentales, agravándose hasta la depresión. Asimismo, existen reportes en Perú y Colombia donde se mencionan las consecuencias más comunes de estrés como déficit en la producción, incremento del ausentismo laboral, exceso de la rotación de los empleados, problemas en las empresas, etc., llegando a alterar de forma negativa a la vitalidad, energía del trabajador y además de la producción laboral. [2] En el Perú, con 60% de empleadores tanto de empresas públicas como privadas, muestran estrés laboral, la gran mayoría se encuentran en un promedio de 25 a 35 años; reflejándose el estrés en la inadecuada atención y asistencia a los encargos que proporcionan a sus clientes. [3]

Como parte del estudio de la empresa, el grado de estrés laboral causa daños a los colaboradores y organización debido a la existencia de factores estresantes como la

alta presión laboral por incumplimiento de responsabilidades, falta de supervisión, condiciones deficientes de trabajo, actividades repetitivas y falta de planificación. Todo ello conlleva a que el trabajador pueda generar un incidente laboral con potencial de pérdida e incluso una pérdida menor y/o mayor.

Por consiguiente, la presente investigación mide el nivel de estrés laboral para la implementación de planes de acción y así reducir el índice de accidentabilidad en la empresa de transportes.

### 1.1.1. Pregunta de investigación

¿Cuál es el efecto de la implementación de planes de acción relacionados al estrés laboral para la reducción del índice de accidentabilidad en una empresa de transporte, Arequipa periodo 2022?

### 1.2. Objetivos

#### 1.2.1. General

Determinar el efecto de la implementación de planes de acción sobre el estrés laboral para la reducción del índice de accidentabilidad en la empresa de transporte, Arequipa periodo 2022.

#### 1.2.2. Específicos

- Determinar el índice de accidentabilidad inicial en la empresa de transporte.
- Evaluar el nivel de estrés laboral de los trabajadores en la empresa de transporte, en una situación inicial.
- Implementar planes de acción según los resultados de las dimensiones con mayor valoración en el cuestionario OIT-OMS de estrés laboral.
- Determinar el nivel de estrés laboral tras la implementación de los planes de acción.
- Determinar el índice de accidentabilidad tras la implementación.

#### 1.3. Hipótesis

**Hipótesis General:** Los planes de acción relacionados al estrés laboral reducen el índice de accidentabilidad en una empresa de transportes en Arequipa, periodo 2022.

## 1.4. Justificación e importancia

#### 1.4.1. Justificación técnica

Aporta en el interés del bienestar de los trabajadores, aplicando el cuestionario OIT - OMS con el cual podremos conocer el perfil de estrés laboral de los colaboradores, permitiendo identificar qué planes de acción se debe implementar para así aportar a la reducción del índice de accidentabilidad en la empresa.

#### 1.4.2. Justificación Social

Este trabajo de investigación aporta para mejorar el nivel de estrés del trabajador, la promoción de un buen ambiente laboral, mejora en sus funciones y responsabilidades en sus áreas respectivas, personal motivado, además de obtener la información se podrá tomar las medidas necesarias por alta gerencia.

Además, será un marco de referencia para otras organizaciones como también para posteriores trabajos de investigación.

#### 1.4.3. Justificación Económica

Como mejora del clima laboral en la organización, influirá en su reducción del ausentismo y rotación de personal, el mismo que actualmente incurre en altos costos debido a la pérdida de conocimiento, adiestramiento y habilidades. Asimismo, por medio de la implementación de planes de acción sobre el estrés laboral ayuda a disminuir los accidentes y con ello los costos frente a daños y multas.

#### 1.4.4. Justificación Legal

Apoya el cumplimiento normativo de aseguramiento del entorno para el trabajador y reducir los riesgos psicosociales de acuerdo a la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el D.S. N°005-2012-TR, [4] en el art. 56 se da a entender la presencia agentes psicosociales considerado uno de los riesgos presentes

en las empresas, por lo cual se debe prevenir para no ocasionar los diferentes tipos de daños en la salud de los trabajadores.

# 1.5. Alcance y limitaciones

La investigación presenta su alcance a todo el personal de estudio en la empresa de transportes.

Las limitaciones para el siguiente trabajo de investigación son:

- El poco tiempo brindado por los trabajadores para poder realizar el cuestionario sobre estrés laboral, debido a su horario laboral.
- Rotación de personal.

# CAPÍTULO 2

# **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

# 2.1. Marco teórico

#### 2.1.1. Estrés laboral:

El estrés laboral es posiblemente el primero y más global de los riesgos psicosociales. Según definiciones puede llegar a ser una secuencia de varias respuestas emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductas de carácter nocivos en el ambiente del trabajo, a la vez como organización.

Según [5], los trabajadores cuando se encuentran en una exigencia sobrepasadas de sus capacidades suelen soportar una sobrecarga de factores por ende las consecuencias son problemas físicos, mentales, sociales, como también dolencias.

# 2.1.1.1. Tipos del estrés laboral

# Según duración:



Figura N° 1. El estrés laboral según duración

Fuente: Elaboración propia

- Estrés agudo, este se presenta cuando los colaboradores están afrontando momentos críticos generando síntomas de malestar. Donde el individuo sobrepasa su nivel de resistir o tolerar dando como resultado una reacción fuerte o violenta.
- Estrés crónico, se da por la exposición constante y un periodo prolongado al individuo, dentro de estas puede ser el exceso o la presión como consecuencia de cumplir su trabajo.

#### Según el efecto en la persona:



Figura N° 2. El estrés laboral según el efecto

Fuente: Elaboración propia

Según la Figura N° 2, el estrés se puede presentar:

#### - Eustrés:

O también llamado estrés positivo, donde el individuo está en contacto con su estresor logrando mantener mente y cuerpo en óptimas condiciones, se define como innovador y productivo, manifestando sus capacidades y aptitudes de una forma novedosa e inédita.

### - Distrés:

El estrés negativo, donde el individuo tiene interacción con el estresor, pero no puede asimilarlo produciendo una sensación desagradable, falta de confianza, se da cuando el organismo reacciona de manera inadecuada o excesiva a los factores del estrés mismo. [6]

2.1.1.2. Fases de estrés laboral: Según el autor pionero Hans Selye el estrés tiene un proceso constituido por tres puntos: percepción de la amenaza, reacción espontánea y la respuesta (acción). [7]



Figura N° 3. Fases del estrés laboral

Fuente: Elaboración propia

- **Fase de alarma:** primera reacción donde nuestro organismo expulsa hormonas como el cortisol, adrenalina, entre otros. Además, ocurre la presencia de un estresor que puede ser potencialmente amenazante ante su entorno.
- **Fase de resistencia:** durante este periodo se prepara para luchar hacia el estresor, es decir, llega a "interpretar", estimar y valorar la situación que hasta puede llegar a no ser capaz de superar. Además, se considera de mayor tiempo esta fase.
- **Fase de agotamiento:** si la anterior fase es inadecuada, ingresa a esta última etapa, no logra adaptarse al estresor por la cual trae consecuencias negativas para su salud y es incapaz de seguir con sus capacidades de desempeño laboral.

#### 2.1.1.3. Causas del estrés laboral

Para [8] son más comunes: la ausencia de control en las actividades y tareas de los colaboradores, la monotonía, incumplimiento de los tiempos establecidos en una labor, trabajar de forma rápida, ser víctima de acoso y/o violencia, condiciones inadecuadas y peligrosas. Mencionan el modelo "demanda-control-apoyo social" de Karasek y Johnson, donde los factores estiman la sobrecarga del trabajo y la falta de supervisión con el tiempo de exposición a un ritmo muy exigente producen el estrés

laboral. Pero si le damos una parte de responsabilidad al trabajador produciría un desafío para la organización.

#### 2.1.1.4. Consecuencias del estrés laboral

Según [9] nos muestra las más importantes consecuencias en las empresas y trabajadores:

- Efectos conductuales como el consumo de drogas, descuido por su persona, anorexia, bulimia, alcoholismo, desarrollo de actos de alto riesgo, cambio de horario de sueño, se vuelve agresivo, impuntualidad, entre otros.
- Efectos emocionales como la ansiedad, colérico, desanimo, inclinación a la timidez, agitación, problemas de compañerismo.
- Efectos cognitivos son el bloqueo mental, percepción, pérdida de memoria, falta de concentración, dificultad de aprendizaje de tareas nuevas, tomar decisiones erróneas, ideas negativas, etc.
- Efectos organizacionales como son la baja productividad, índice de incidentes y accidentes, reportes de absentismo, falta de compromiso y responsabilidades en el cirulo laboral.

El impacto del estrés laboral afecta varios aspectos del ciclo de vida, incluida la vida personal, profesional, social y familiar. Sin embargo, los efectos resultantes se deben en gran medida a las fortalezas de los trabajadores para adaptarse a los diversos factores estresantes.

2.1.2. Índice de accidentabilidad: Consiste en medir el índice de frecuencia de daños sufridas con días perdidos junto con el índice de severidad de los daños, así se genera un medio de catalogar a las organizaciones. Donde el resultado da el valor del índice de frecuencia multiplicado con el índice de severidad y todo esto se divide entre mil.

$$IA = \frac{IF * IS}{1000}$$

Índice de severidad

$$IS = \frac{N^{\circ} \text{ de dias perdidas} * 1,000,000}{HHT}$$

Índice de frecuencia

$$IF = \frac{\text{N° de accidentes} * 1,000,000}{\text{HHT}}$$

- 2.1.3. Accidente: Es un suceso repentino que por causas del trabajo cuando no son controlados puede generar pérdidas además de ser un suceso no deseado.
- 2.1.3.1. Causas de los Accidentes: generada por la acumulación de varios eventos o solo uno que se relacionan para provocar uno o más accidentes. Estos cuentan con:
- Falta de control: Son errores, omisiones o deficiencias administrativas de los sistemas de gestión de SSO, encargado de las actividades mineras y/o contratistas.
- Causas Básicas: Estos se describen en factores personales y factores de trabajo: Factores Personales: Se refiere a las restricciones del empleado en términos de experiencia, miedo y nerviosismo. Los factores personales están vinculados con la falta de actitudes, destrezas, discernimiento, cogniciones físicas y mentales y psicológicas del individuo.

Factores del Trabajo: relacionados con el trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: planificación, procedimiento, armonía y horarios de trabajo, equipamiento, máquinas de trabajo, componentes, dispositivos de seguridad, mecanismos de mantenimiento, espacio, formas de comunicación, liderazgo, ingeniería, solicitud de provisiones, mercadería, estándares, inspección, etc.

• Causas Inmediatas: producidas por actos o condiciones subestándares.

**Condiciones Subestándares:** condiciones que están dentro del entorno de trabajo que no figuran en los estándares y logran provocar accidentes en el lugar de trabajo.

**Actos Subestándares:** son toda acción y/o prácticas incorrectas realizadas por el empleado donde no ejecutan según los PETS o estándar establecido y que causarían un incidente/accidente.

Resultando que la mayor parte de actos subestándares estaban relacionadas con:

- ✓ Incumplimiento de reglas o procedimientos.
- ✓ Inadecuada evaluación de riesgo, Identifica el peligro, evaluación conjunta de la probabilidad y las consecuencias verificando la materialización del peligro.
- ✓ Errores de prevención de riesgos laborales
- ✓ Uso inadecuado de equipo.
- ✓ Distracción en las áreas y horario de trabajo

#### 2.1.4. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Se usará el Cuestionario OIT-OMS donde se constituye de 25 preguntas establecidos con los agentes de estrés laboral que se categorizan de acuerdo a sus dimensiones. Tiene 7 opciones del tipo Likert para responder, que inicia desde si la condición nunca es estresante hasta si la condición será siempre una fuente causante de estrés. Elegimos esta herramienta por que tiene el respaldo por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), apoyado de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

#### 2.1.5. Servicio de transporte

Una empresa del servicio de transporte de carga comprende las áreas como administrativo y financiera (contabilidad, caja, legal, recursos humanos, finanzas), logística y operativa (logística, almacén, flota, operaciones, mantenimiento) y comercial (marketing).

El proceso del área del centro de operaciones es comunicar la programación, informar de los vehículos (ingreso y salida), identificar vehículos, realizar seguimiento, controlar y auditar, informar estado de localización durante la circulación de las unidades. [10] El área de mantenimiento se encarga de revisar los equipos y/o tractos, remolques y semirremolques, haciendo un mantenimiento preventivo y proactivo, asegurando las condiciones óptimas para la utilización del equipo cuando se necesite. Los conductores se encargan de operar los equipos, responsabilizándose también del cuidado y buen

funcionamiento, aquí es donde ellos trabajan en conjunto con el área de mantenimiento para la revisión periódica y diaria de los equipos.

## 2.1.6. Base legal

#### 2.1.6.1. Ley de 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo de la ley es establecer normas mínimas que se enfocan en prevenir los riesgos que se puedan generar en el lugar de trabajo, dando libertad a los encargados y colaborador

es para determinar el nivel de protección que mejore el lugar de trabajo.

### 2.1.6.2. Ley No. 30947, Ley de Salud Mental

Como objetivo es proteger la salud general y el bienestar del individuo, garantizando la el respeto a no exonerar a toda persona con dificultad. Promover programas y planes para su promoción, reforzar las competencias de profesionales que prestan servicios de salud mental.

En [11] el Artículo 15 menciona que el Estado debe promover la salud mental, incluidas las intervenciones a la sociedad en salud mental. Se prefieren las prácticas conductuales y la creación de un ambiente saludable; aumentar los conocimientos, habilidades y destrezas; fortalecer la identidad y la autoestima del individuo y crear un espacio para el compromiso ciudadano.

#### 2.1.6.3. Decreto Supremo N° 005-2012-TR

Documento donde se identifica la presencia de agentes psicosociales dentro los establecimientos de trabajo y son parte de los riesgos presentes a los trabajadores, donde los empleadores deben asegurarse de que la exposición no perjudique la salud de sus colaboradores.

# CAPÌTULO 3

### **ESTADO DE ARTE**

### 3.1. Estado del Arte

El objetivo del siguiente trabajo era relacionar el nivel de estrés laboral con relación al género, edad y puesto del trabajador, utilizando el Cuestionario de la OIT-OMS por efecto el género masculino mayores de 30 años y con cargos administrativos sufrían de un nivel de estrés mayor. Pero de igual manera el 93.3% de los participantes presentaron bajo nivel de estrés laboral por la cual se recomendó realizar seguimiento anual sobre esta evaluación a los colaboradores. [12]

Según [13] la adaptación de un plan preventivo contra el estrés laboral a un grupo de 24 trabajadores en el sector eléctrico mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21, cuestionario socio demográfico y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con el Pre test y Post test al grupo seleccionado. Obtuvieron resultados favorables donde disminuyó el estrés laboral en el Pre Test al 62.5% hasta el 20.8% del Pos Test aplicando su plan de acción.

El factor psicosocial y la problemática de los comportamientos se muestra en el siguiente trabajo donde evaluaron que en el año 2018 y 2019 con una tasa de accidentabilidad de 50% son producto del factor humano. Donde el mayor factor fue ocasionado por los jefes de área donde omiten este tema y solo prefieren la producción de la empresa. Según [14] los componentes donde inciden al estrés laboral del

ambiente laboral consideraron estrategias e intervenciones para mitigar los riesgos identificados para la disminución de acciones inseguras, así como también los accidentes de trabajo.

Según [15] refieren en su trabajo de investigación el determinar cuan eficaz son los métodos lúdicos para la mejora de los índices de accidentabilidad de la empresa Los Cumbres S.A.C. para ellos es primordial el factor humano donde se pueda realizar mayor participación de una forma útil, interesante, activa y armoniosa en las capacitaciones de seguridad, a la vez reduciendo el nivel del índice de accidentes de un valor de 6 accidentes hasta un resultado de cero accidentes.

Se presentó por objetivo la incidencia de turnicidad en el estrés laboral en operadores de conducción donde existen factores como el inadecuado horario o exceso de horas de trabajo, turnos rotativos, arrojaron un 60% de estrés nivel alto. Se basaron en revisión bibliográfica además de utilizar las siguientes herramientas: Cuestionario de Maslach y Encuesta de Turnicidad. Como conclusión, trabajar con el personal frente a la conducción con un plan de acción aporta la reducción de accidentes y buen ambiente laboral. [16]

En [17] presentan en su artículo la revisión de fuentes bibliográficas sobre riesgos que provocan accidentes de trabajo en el sector de la manufacturación. Los factores psicosociales caben ello el estrés como producto de mayores índices de accidentes según las revisiones sistemáticas del tema, derivado por preocupaciones del trabajador, problemas de salud, falta de autonomía, aspectos y sistemas de la organización dan como conclusión se debe considerar un rol importante el aspecto preventivo, donde se debe reforzar el lado físico y psicológico aquellos que pasaron por un accidente laboral.

Según [18] se determinó por medio de resultados que tiene el estrés laboral sobre el rendimiento de los colaboradores, donde utilizaron entrevista para las características sociodemográficas y el cuestionario OIT-OMS para conocer el grado de estrés, por la

cual en los resultados presentados el género femenino expreso síntomas de estrés laboral, sin embargo, los colaboradores de mayor antigüedad y menores de edad expreso con un nivel menor de estrés laboral. Y según la otra herramienta se presenta con un promedio de 57,88% de nivel de estrés bajo. Como conclusión se propuso el desarrollo de talleres preventivos para la minimización del mismo.

Según [19] planteó la investigación de los componentes que influyen en el clima organizacional y además sobre las causas del estrés laboral, donde se especifica al estrés laboral como una presión provocada por un factor de riesgo, se utilizó al modelo de Karasek, Siegrist y Johnson y Hall, referente a la influencia entre demandas, control y apoyo social con la herramienta cuestionario OIT-OMS. La muestra de 65 empleadores varones arrojo que si se presenta como factor estresante con un 16,63% parte de uno de los factores evaluados. Se propuso un plan de gestión para su disminución.

En el trabajo de investigación se realizó a 289 trabajadores de ambos géneros de diferentes puestos de trabajo, utilizando dos herramientas "cuestionario de Estrés Laboral y Factores Psicosociales en el Trabajo" donde existe moderada relación entre las dos Dimensiones. Se recomiendan programas de seguridad y salud como también la identificación y valoración de factores psicosociales donde puedan perjudicar en su rendimiento laboral. [20]

Para [21] estableció relación la ansiedad y afrontamiento al estrés en operadores profesionales de transporte urbano, su estudio fue cuantitativa, no experimental utilizando las herramientas como la Escala de Afrontamiento Multidimensional (COPE) y Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI). Señalando como resultado bajo en su relación de la ansiedad y afrontamiento de estrés. Recomendaron realizar programas de intervención para mejorar el bienestar del conductor.

En [22] muestra las propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral con la muestra frente 300 trabajadores, se determinó que existe coherencia, claridad y

precisión de las áreas, se utilizó para una validez por medio del método dominio total se obtuvo coeficientes con relevancia alta y valor superior a 0,20 donde se demuestra total respaldo. Se estableció normas percentiles y es aceptable el instrumento.

Según [23] realizaron evaluación y control preventivo del estrés laboral en operadores semi trailer de categoría para el transporte de concentrado del mineral cobre, donde aplicaron una encuesta del Cuestionario de Estrés Laboral con la muestra de 29 personas. Sus resultados fueron que si presentan un nivel intermedio de estrés laboral y presentaron recomendaciones para reducir y controlar el estrés laboral.

Según [24] se realizó por la alta accidentabilidad y la repercusión que tiene en aspectos económicos, legales y reputación mediante un análisis estadístico para los años 2016 al 2018 como resultado se identificó que el 60,5% son por el personal que se encuentra en la empresa un año o menos. Así mismo, se identificó que los accidentes provocados fueron del rango de edad de 28 a 32 años, que el 9,1% de trabajadores accidentados tuvieron más de un accidente y se relaciona casi al día donde se realizan los pagos. Con respecto a las condiciones se da el programa de "Embajador del cuidado", con el cual se ataca cuatro pilares de accidentabilidad, Gobernabilidad, Control Operacional, Infraestructura y reporte. Sobre estos cuatro pilares, se determinan las acciones que impacten la accidentalidad bajo un concepto que tiene contenidos técnicos, reflexiones, herramientas de aprendizaje, experiencias, trabajo individual y en equipo y evaluación, buscando desarrollar trabajo participativo generando aprendizajes significativos que potencialicen el que hacer autónomo y colaborativo de los trabajadores — estudiantes, logrando un mayor impacto en la población.

Para [25] el principal objetivo de estudio es de verificar algún tipo de parentesco de las siguientes variables: estrategias de afrontamiento sobre el estrés y la satisfacción laboral utilizando C.A.E. el cual es un Cuestionario de Afrontamiento para el Estrés junto a la escala de opinión SL-SPC. Llegando a una conclusión que no fue posible

encontrar correlaciones significativas de los estados de afrontamiento enfocados en el problema, la emoción y la satisfacción laboral.

El objetivo de [26] identificar si existe algún tipo de parentesco de las variables en estrés laboral y el riesgo psicosocial del trabajo para tripulaciones en esta aerolínea peruana. Se utilizaron el Cuestionario de Estrés Ocupacional (JSS) junto a un Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CoPsoQ). Llegando a concluir la verificación de relación frente al nivel de estrés laboral y el riesgo psicosocial laboral entre los tripulantes de aerolíneas.

Para [27] nos presenta en la investigación el cual es de tipo aplicada, con la metodología explicativa junto al diseño cuasiexperimental donde la muestra fue de 32 trabajadores del área administrativa de sectores diferentes en la jerarquía de la empresa. Utilizando el programa de estrategia de afrontamiento del estrés laboral conformado de 3 planes para enfrentar las causantes del problema, se encontró que el personal administrativo presentaba actitudes negativas generadas por los diferentes niveles de estrés en el trabajo, resultando en una atención deficiente de sus labores; identificando de que los clientes internos y externos evalúan negativamente la manera en que los trabajadores administrativos los atienden, en este caso de manera negativa o molestosa.

En [28] el propósito del estudio es analizar la variabilidad de las experiencias sistematizadas de los facilitadores y participantes que se desarrollan en el sistema del cliente, esta investigación se realiza con una triangulación de datos, donde se encontró que los participantes fueron capaces de identificar estresores laborales del día a día, así como formas de generar respuestas en el sistema del cliente; más allá de identificar y enseñar estrategias para hacerles frente.

Según [29] en su tesis de investigación que tuvo como prioridad identificar el estrés laboral en los colaboradores en una IPRESS, con una técnica de estudio de encuesta y la metodología de tipo básico con diseño no experimental – transversal, dando como

resultado en el estudio que los trabajadores de la IPRESS tienen un grado alto de estrés por el tema de COVID, se concluyó que unos de las causantes del estrés es la ausencia de una conformación organizacional donde se instauren mecanismos de orientación para los empleados.

La investigación [30] El objetivo del presente estudio fue implantar correlación de factores de riesgos psicosociales con accidentes laborales de trabajadores en la Minera Chalhuane S.A.C.; reduciendo el índice de accidentabilidad mediante un programa de seguimiento del comportamiento. Se usó un diseño pre experimental de test inicial y test final en un grupo, aplicando el programa, y un descriptivo correlacional para identificar la relación de sus variables; su hipótesis menciona la relación de accidentes laborales con los riesgos psicosociales en la Minera Chalhuane S.A.C. Su población fue de 186 trabajadores, donde la muestra es de 66 trabajadores. Concluyen que según la muestra tomada de Minera Chalhuane S.A.C existe relación de sus variables a un nivel mesurado en la empresa estudiada.

Para [31] quien realizó una investigación de tipo exploratoria en la percepción de los trabajadores a diversas empresas sobre la seguridad laboral y los niveles de estrés a los que están expuestos. Donde se dice que las organizaciones que no tienen una estructura compleja conllevan a que los empleados tengan un grado de estrés de nivel medio, todo esto por clima organizacional y condiciones de su puesto de trabajo.

Para [32] trató de identificar las diferencias en el clima de seguridad y el estrés laboral, durante este estudio, realizando una encuesta utilizando la escala de clima de seguridad y la escala de estrés ocupacional en Corea y clasificamos a los participantes en cuatro grupos, concluye sugiriendo la necesidad de gestionar el clima de seguridad y el factor psicosocial, como es el tema de estrés laboral, para los trabajadores mismos.

Según [33] determina si existe algún tipo de relación de estrés laboral junto a la satisfacción laboral en trabajadores del área administrativa. Para los resultados de

datos se usó la herramienta conocida como Cuestionario de estrés laboral de la OIT OMS y la herramienta SL-ARG sobre la Escala de Satisfacción Laboral. Se concluyó que los factores determinantes que contribuyeron la generación de estrés fueron la jornada laboral prolongada y la sobrecarga de trabajo, lo que llevó a que el personal presente insatisfacción laboral, aplicando la prueba estadística Rho de Spearman se concluyó la existencia de una correlación negativa y moderada para las variables de estrés y la satisfacción laboral, dando a entender que mientras mayor sea el nivel de estrés, menor será la satisfacción laboral del empleado.

Para [34] investiga cómo obtener el parentesco entre el Estrés laboral con Clima Laboral, usando instrumentos como los cuestionarios de la OIT OMS y el de Escala CL-SPC que mide el clima laboral de la autora Sonia Palma, donde se llega a concluir la verificación de relación inversa significativa por el Estrés laboral y Clima Laboral en los empleados del banco caja Huancayo en el distrito de Tumbes, en el periodo 2018. Para [35] el objetivo de su investigación fue hallar la existencia sobre la cultura organizacional con la variable de estrés laboral en la empresa de estudios junto a sus trabajadores de servicio de agua y alcantarillado en la ciudad de Trujillo. Las herramientas usadas durante la investigación son la siguientes: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS conjuntamente adaptado y el Inventario sobre Cultura Organizacional del autor Denison también. Se concluyó con los resultados donde se determinaron la existencia moderada sobre una de las dimensiones en este caso la de adaptabilidad conjuntamente vinculada al estrés laboral. Se llegó a usar esta escala por el respaldo de la OMS apoyado de la OIT.

Según [36] el objetivo principal fue sobre algún tipo de conexión de las variables de estrés laboral con la variable de desempeño laboral para el PROYECTO TORRE USI, en el distrito de Miraflores, ciudad de Lima para el periodo 2021, durante el proceso de la investigación se realizó una metodología hipotética, deductivo junto a un estudio correlacional, se realizaron el análisis donde se utiliza las siguientes variables

familiarizadas con el ambiente de trabajo: desempeño y estrés, concluyendo la investigación por medio de recolectando, ordenando y analizando todo mediante grupos de control Gráfico.

## **CAPITULO 4**

# METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

# 4.1. Enfoque de la investigación

**Cuantitativo:** El siguiente estudio se dirige a la obtención inicial y final del índice de accidentabilidad. Así mismo, el cuestionario de la OIT-OMS referente al estrés cuenta con un rango cuantitativo de evaluación.

**Cualitativo:** La presente investigación aplica el cuestionario sobre estrés OIT-OMS a los colaboradores de la empresa de transporte, la misma que tiene un rango cualitativo de evaluación.

### 4.2. Diseño de Investigación

**Pre-Experimental:** Según [37] a un grupo de estudio se le aplica una prueba previa al estímulo (planes de acción), donde la investigación está diseñada para dar efecto sobre el índice de accidentabilidad.

# 4.3. Descripción de la Investigación

La investigación se detalla mediante 3 fases:

## a. Fase Inicial

- → Aprobación para usar la herramienta en la empresa.
- → Revisión de reportes de accidentes del año 2021-2022.

→ Revisión y análisis de la información documentada (Estadísticas de seguridad e índice de accidentabilidad, frecuencia y severidad).

#### b. Fase Intermedia

- → Desarrollo y aplicación del Pre Test Cuestionario OIT-OMS. El mismo donde se detalla niveles de estrés, alto, medio y bajo.
- → Desarrollo e implementación de planes de acción según el estrés laboral a la muestra seleccionada.

#### c. Fase Final

- → Aplicación del Post test Cuestionario de la OIT-OMS.
- → Análisis del índice de accidentabilidad de los meses Julio-Setiembre.
- → Determinación del efecto de los planes de acción implementados sobre el índice de accidentabilidad

#### 4.3.1. Estudio del caso

- Área: La investigación tiene un enfoque de medir el nivel de estrés laboral de los colaboradores para la implementación de planes de acción y reducir el índice de accidentabilidad en la empresa de transporte, Arequipa periodo 2022
- Campo: Salud ocupacional de trabajadores, donde se mantiene y se mejora las actividades para aumentar la seguridad y salud del personal.
- Línea: Estrés laboral la cual se presenta en toda organización y es necesario su
  detección para eliminar o reducir y así prevenir futuras consecuencias mediante el
  análisis de su causa.

# 4.3.2. Población y Muestra

Consta de 98 trabajadores de la empresa de transporte. Se divide en 36 administrativos operacionales, 30 trabajadores de mantenimiento y 32 conductores profesionales.

**Muestra:** Al detallar la cantidad de población y se desea conocer nuestra muestra estadística, se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{N*Z_{\infty}^2*p*q}{d^2*(N-1) + Z_{\infty}^2*p*q}$$

Donde:

- N = Población total de estudio
- Zα= 1.96<sup>2</sup> (para un grado de seguridad al 95%)
- p = proporción esperada (para esta investigación se usó el 5% = 0.05)
- q = 1 p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (usada también el 5% en esta investigación).

Entonces nuestra muestra es 79 trabajadores de la empresa de transportes.

#### 4.3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A continuación, en la Tabla N.º 1 se indica los instrumentos a ser revisados

IPERC Línea Base Programa de capacitaciones
Programa de capacitaciones
9
Índices de accidentabilidad (anual desde el 2021-2022)

Tabla N° 1. Instrumentos del área de seguridad de la empresa

Fuente: Elaboración propia

- **4.3.3.1. Análisis de antecedentes:** Estos antecedentes son teóricos y de campo los cuales se originan en la empresa, se realiza la revisión de los siguientes:
- IPERC línea base: Se revisará con el área de seguridad mediante una visita en campo, el IPERC línea base de la empresa para verificar en las etapas y/o actividades de las áreas de trabajo, comparando el registro de todos los peligros y riesgos versus lo que se observa en campo.

Por consiguiente, para las áreas administrativas, conductores y mantenimiento se identificará los peligros y riesgos asociados al estrés laboral donde se observará los criterios de probabilidad y severidad dispuestos por el área de seguridad como también la jerarquía de control de riesgos.

- Índices de accidentabilidad (anual desde el 2021-2022): Se recopilará información de la empresa de transportes para el cálculo de los índices de seguridad como los índices de frecuencia, severidad y accidentabilidad del año 2021 y año 2022 de los meses Enero hasta Setiembre. Donde se determinará la situación inicial y final después de haber aplicado los planes de acción referente a los resultados del nivel de estrés laboral para identificar su efecto.
- Programa de capacitación: Se solicitará al área de seguridad la información del programa anual de capacitación de la empresa de trasportes para verificar si se realiza temas relacionados al estrés laboral y como aplican su registro de aprendizaje y seguimiento como parte de las medidas de prevención para el estrés laboral en cada área.
- **4.3.3.2. Cuestionario:** Se aplica el cuestionario conocido y aplicado en investigaciones de estrés laboral. Según [37] la OIT y la OMS plantearon y se validó este instrumento, revisando y de igual manera se califica las diferentes respuestas que se obtienen a situaciones laborales de estrés. (Ver Anexo Nº 1)

De igual manera entre mayor puntuación, mayor inclinación a nivel de estrés laboral. (Ver Anexo Nº 2). Las pruebas de confiabilidad y validez fueron realizadas por Medina, Preciado y Pando con un puntaje de confiabilidad de 0.92 y una validez correlacional de 0.64, por lo que se concluyó que la herramienta es efectiva para determinar el nivel de estrés a las organizaciones. [37]

En el Perú la adecuación del cuestionario se realizó en una compañía con doscientos tres empleados, donde 25 empleados realizaban labores de consulta telefónica. Luego de recolectar y procesar la información mostrada, se evalúa que la escala de estrés tiene suficientes características y propiedades, consiguiendo de acuerdo al procedimiento de consistencia interna una confiabilidad de 0.972. [37]

#### 4.4. Operacionalización de Variables

# 4.4.1. Variable Independiente

Estrés laboral e implementación de controles administrativos

# 4.4.2. Variable Dependiente

Índice de Accidentabilidad

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE RANGO	INSTRUMENTO
			Alto nivel de estrés	Alto nivel de estrés (154- 175)	
	Estrés laboral	Nivel de estrés	Estrés	Estrés (118-153)	Cuestionario OIT (25 preguntas)
VARIABLE INDEPENDIENTE	laboral		Nivel medio de estrés	Nivel medio de estrés (91-117)	OMS Escala Likert
			Bajo nivel de estrés	Bajo nivel de estrés (<90)	
	Jerarquía de controles	Control administrativo	N.º de trabajadores capacitados / Total de empleados en la empresa	%	Capacitación/sesión de aprendizaje
VADIADI E	fastas da	Índice de frecuencia	$IF = \frac{N^{\circ} \text{ de accidentes} * 1,000,000}{HHT}$		Datos estadísticos
VARIABLE DEPENDIENTE	Índice de accidentabilidad	Índice de severidad	$IS = \frac{N^{\circ} \text{ de dias perdidas * 1,000,000}}{HHT}$ $IA = \frac{IF * IS}{1000}$	N/A	del área de Seguridad

Tabla N° 2. Operacionalización de variables

# **CAPITULO 5**

# **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

# 5.1. Generalidades de la empresa

# 5.1.1. Ubicación de la empresa en estudio o aplicación

La empresa de transporte se encuentra al Sur de Arequipa, Perú en el distrito de Cerro Colorado – Pachacutec.

# 5.1.2. Organigrama de la Empresa

La empresa cuenta con un organigrama funcional y está conformado como se presenta en el siguiente gráfico:

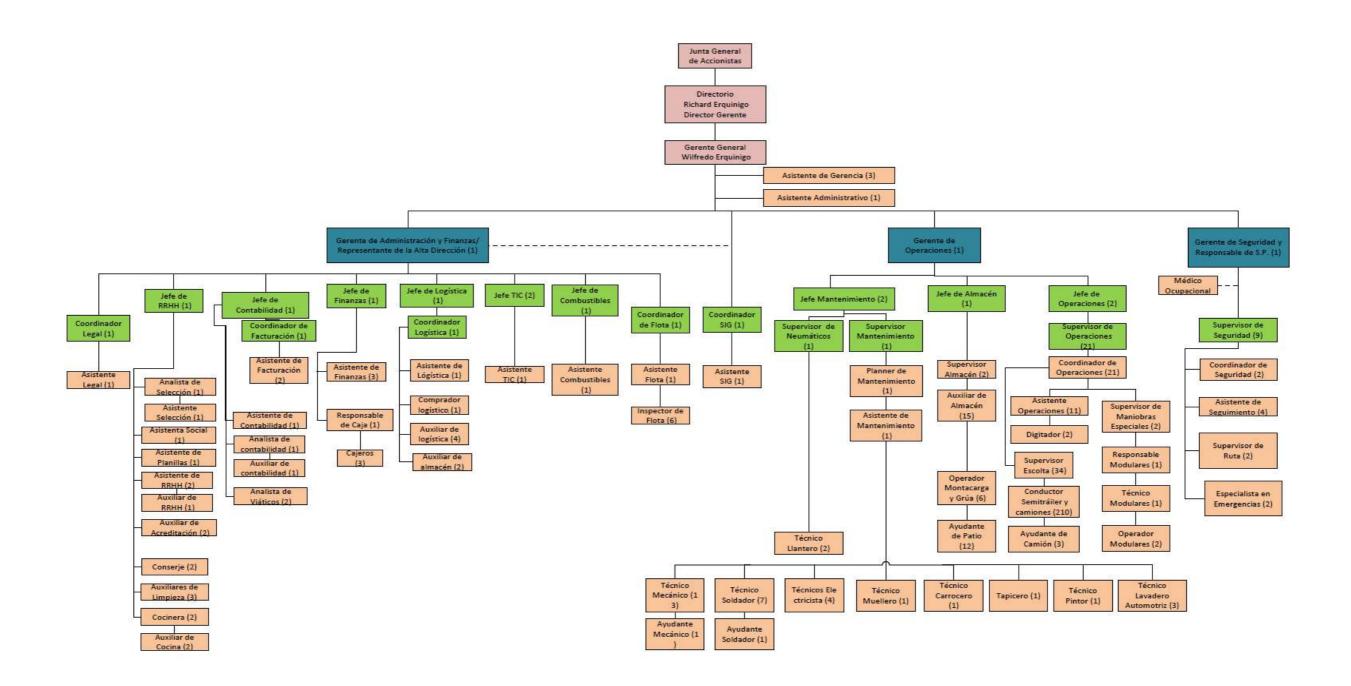


Figura N° 4. Organigrama de la empresa de transporte

Fuente: Empresa de transporte

# 5.1.3. Descripción de la empresa

La empresa dedicada a prestar servicios de transporte de suministros, materiales y equipos a diversos sectores industriales, sus envíos diseñados de acuerdo a lo que el cliente especifique o necesite y estándares internacionales de calidad, seguridad y responsabilidad ambiental.

Cuenta con la siguiente flota: semirremolques, camas bajas, cama cunas, encapsulados, cisternas, modulares y automatizados, plataformas, grúas, montacargas, minivan y camionetas.

## CAPÍTULO 6

## **RESULTADOS Y ANÁLISIS**

#### 6.1. Revisión de los antecedentes de la empresa

Se solicitó al área de seguridad los siguientes documentos:

#### **IPERC Línea Base**

Se revisó el IPERC Línea Base (Ver Anexo Nº11 y Nº12) que pertenece a cada área de trabajo donde se visualizó puntos relacionados a estrés laboral, y se detalla de la siguiente manera:

Para el área administrativo no cuenta con peligros y riesgos relacionados al estrés laboral, para el área de conducción se visualiza que cuando se encuentran en rutas específicas por medio del contacto con terceros pueden sufrir estrés, agresión verbal, frustración y ansiedad. Siendo como medida de control administrativo una capacitación de manejo del estrés, trato con personas hostiles y atención al cliente.

Para el área de mantenimiento se encontró que cuando realizan trabajos con salida a campo pueden sufrir estrés, agresión verbal, frustración y ansiedad en contacto con terceros, la medida de control

#### Programa de capacitaciones

Con la información proporcionada por el área de seguridad se logró revisar el programa anual de capacitaciones donde si hubo antecedentes pero en cuanto a medidas de control, pero no de forma eficaz, además de consultar con el Jefe de seguridad solo

se plantea en el cuadro, pero por la demanda de trabajo no se llega a realizar o planificar referentes al estrés laboral.

# 6.2. Reportes de los índices de seguridad del año 2021-2022

Se recopiló la información brindada por la empresa de transporte para el cálculo de los índices de seguridad: índice de frecuencia, severidad y accidentabilidad. A continuación, se presenta los resultados para los años 2021 y 2022.

Tabla N° 3. Índices de seguridad del Año 2021

MES	Índice de Frecuencia	Índice de Severidad	Índice de Accidentabilidad
ENERO	9,36	112,34	1,05
FEBRERO	17,69	221,11	3,91
MARZO	8,53	8,53	0,07
ABRIL	8,83	17,67	0,16
MAYO	9,47	265,17	2,51
JUNIO	9,04	27,13	0,25
JULIO	8,92	35,68	0,32
AGOSTO	19,60	49,01	0,96
SEPTIEMBRE	9,85	88,68	0,87
OCTUBRE	18,17	9,09	0,17
NOVIEMBRE	8,93	17,85	0,16
DICIEMBRE	9,62	9,62	0,09
	Índice de accider	ntabilidad Anual	0.82

Fuente: Elaboración propia

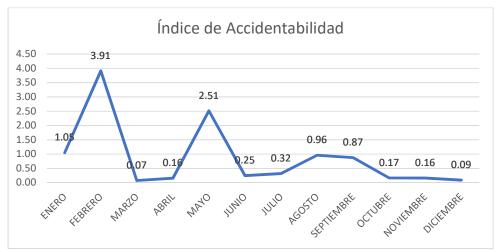


Gráfico N° 1. Índice de Accidentabilidad del año 2021

Fuente: Empresa de transporte

En la Tabla N°3 y Gráfico N°01 Se observa que el mes de febrero se tiene el mayor nivel de accidentabilidad 3.91; ello debido a problemas en el área de conductores donde no estiman el riesgo y las condiciones en este mes no son favorables para hacer sus rutas; seguido por el mes de mayo con un 2.51 debido a una mala manipulación de carga pesada, siendo el factor humano el causante principal, promediando la valoración de los meses del año nos da un resultado de 0.82 que representa el índice anual de accidentabilidad en el 2021.

Tabla N° 4. Índices de seguridad del Año 2022

MES	Índice de Frecuencia	Índice de Severidad	Índice de Accidentabilidad
ENERO	22.52	56.30	1.27
FEBRERO	9.16	256.50	2.35
MARZO	8.88	124.36	1.10
ABRIL	9.72	48.62	0.47
MAYO	9.80	19.61	0.19
JUNIO	0.00	0.00	0.00
		Promedio	0.89

Fuente: Elaboración propia



Gráfico N° 2. Índice de Frecuencia del año 2021

Fuente: Empresa de transportes

En la Tabla N° 4 y Gráfico N° 2 se detallan los índices de accidentabilidad del mes de enero hasta junio del año 2022, se llega a comprender que en el mes de febrero se presenta la mayor valoración de índice de accidentabilidad de 2.35. Por otro lado, en el mes de junio que no se reporta ningún accidente, por tanto su puntuación queda en

0.00. Promediando los índices de accidentabilidad nos da un promedio de 0.89 que representa el índice actual del año 2022.

Observando los dos años 2021-2022 como situación inicial del diagnóstico inicial de la revisión estadística de seguridad de los niveles de accidentabilidad se tiene un incremento de 0.82 a 0.89, este mismo se da por la cantidad de accidentes registrados en el año 2022 llegando obtener casi la misma cantidad que el año 2021, aun solo teniendo datos hasta el mes de junio del año 2022, también se debe a la cantidad de días perdidos de acuerdo a la severidad de los accidentes, según al índice de accidentabilidad.

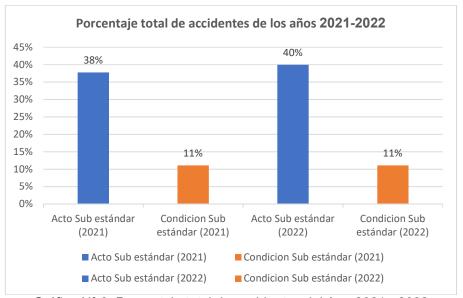


Gráfico N° 3. Porcentaje total de accidentes del Año 2021 - 2022

Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico Nº3 muestran el total de accidentes que hubo en la empresa de transportes en los años 2021-2022, se observa que en el año 2021 fueron en total 17 accidentes por actos sub estándar los cuales representan un 38% en la situación inicial de estudio. En el año 2022 desde el mes Enero hasta junio se ha presentado 18 accidentes por acto sub estándar el cual representa un 40% de los accidentes del periodo 2021 y 2022. Sumando la ocurrencia de accidentes, llegamos a obtener un total de 35 eventos relacionados a los accidentes por acto sub estándar el cual

representa un 78% de la causa raíz inicial, según el estudio de los documentos proporcionados por la empresa, los accidentes ocurridos se deben por estrés laboral en algunos casos según a la causa raíz identificados son liderazgo y supervisión inadecuada, falta de atención y prisa, incumplimiento de procedimiento, falta de capacitación y entrenamiento y presión de trabajo. y el 22% restante tiene relación con las condiciones sub estándar.

#### 6.3. Desarrollo y aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS

Se desarrolló el cuestionario vía virtual de estrés laboral OIT-OMS (ver Anexo N.º 1) usando la aplicación de Google Form así mismo se les brindo una charla informativa sobre cómo llenar el cuestionario de manera virtual y se ayudó para el llenado.

Según nuestra muestra de 79 trabajadores, llenaron los cuestionarios en sus respectivas áreas de trabajo ya que no se podían desplazar o hacer reuniones, además, no se registraron dudas, detallando cada pregunta de forma clara para si respuesta.

Tras la recopilación de la información se obtuvo los siguientes resultados generales:

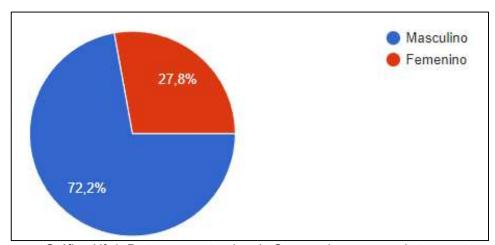


Gráfico N° 4. Datos porcentuados de Sexo en la empresa de transporte

Fuente: Elaboración propia

Se visualiza el Gráfico Nº 4, de los trabajadores que llenaron el cuestionario en la empresa de transporte, un 27,8% de género femenino y un 72,2% de trabajadores de género masculino.

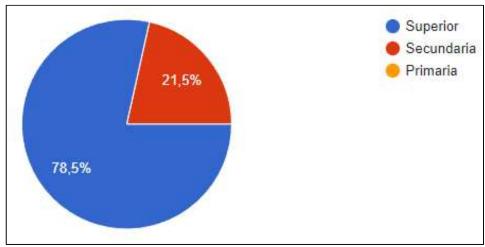


Gráfico N° 5. Datos porcentuados de Nivel de estudio

Por medio del Gráfico Nº 5, la empresa de transporte cuenta con un 78,5% de personal con nivel de estudio superior y un 21,5% de nivel secundario.

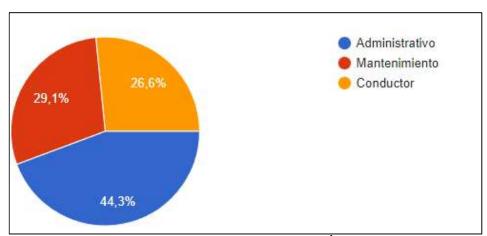


Gráfico N° 6. Datos porcentuados de Área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Según el Gráfico Nº 6, la empresa de transporte cuenta con un personal del 29,1% que pertenece al área de mantenimiento, un 26,6% que pertenece al área operadores profesionales y un 44,3% del área administrativa.

Así mismo, se presenta los resultados de evaluación del nivel de estrés general:

Tabla N° 5. Resultados de evaluación de estrés laboral general inicial

Dimensión OIT OMS	Puntuación	% según dimensión
Clima organizacional	14.91	53%
Estructura organizacional	14.52	52%
Territorio organizacional	10.01	48%
Tecnología	11.49	55%
Influencia del líder	16.18	58%
Falta de cohesión	15.66	56%
Respaldo de grupo	11.71	56%
Total	94.48	

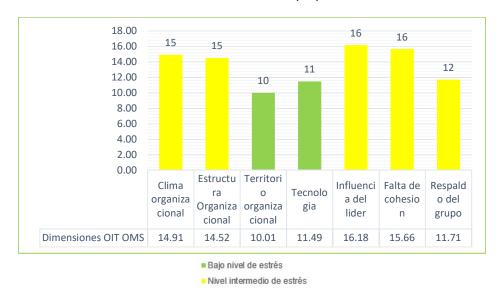


Gráfico N° 7. Tabla de evaluación de estrés laboral general

Fuente: Elaboración propia

Según los datos recopilados y de acuerdo a la ficha técnica del Cuestionario OIT - OMS (Ver anexo 1), obtenemos la puntuación según la dimensión, Clima organización, Estructura Organizacional, Influencia del líder y Falta de cohesión, se medirán con un nivel de estrés laboral acorde a la ficha técnica de igual manera las dimensiones de Territorio Organizacional, Tecnología y Respaldo de grupo se harán de acuerdo a su valoración de nivel de estrés por dimensión, esto para determinar las dimensiones que presenten el mayor nivel de estrés y así poder ver cuáles son más relevantes.

Según la Tabla Nº 5, se muestran los resultados iniciales de la evaluación de las 3 áreas, se muestra también el porcentaje del valor que representa solamente para su

dimensión, con el motivo de comparar con una evaluación siguiente, así mismo se muestra la sumatoria de las dimensiones del estrés laboral con un resultado de 94.48 que está dentro del rango de nivel intermedio de estrés.

Se muestra en el Gráfico Nº 7 que las dimensiones con mayor puntuación son influencia del líder con un promedio de 16.18, Falta de cohesión 15.66, Clima organizacional con un promedio de 14.91 y Estructura Organizacional con un promedio de 14.52, estos resultados se redondean para medir el nivel de estrés por dimensión, resultando que las 4 dimensiones muestran un nivel intermedio de estrés. Del mismo modo para las dimensiones de respaldo de grupo con un promedio de 11.71 que redondeando nos da una puntuación de 12, representando también un nivel intermedio de estrés en esta dimensión, caso contrario con las dimensiones de territorio organizacional y tecnología que presentan un nivel de estrés bajo.

Para obtener un resultado específico, se realizó la valoración de estrés por áreas tanto en el área Administrativa, Conductores y Mantenimiento, de los cuales los resultados fueron los siguientes:

Tabla N° 6. Resultado de estrés laboral en el área administrativa

Dimensión OIT OMS	Puntuación	% según dimensión
Clima organizacional	15.63	56%
Estructura organizacional	15.80	56%
Territorio organizacional	10.20	49%
Tecnología	12.57	60%
Influencia del líder	15.49	55%
Falta de cohesión	15.63	56%
Respaldo de grupo	11.63	55%
Total	96.94	-

Fuente: Elaboración propia

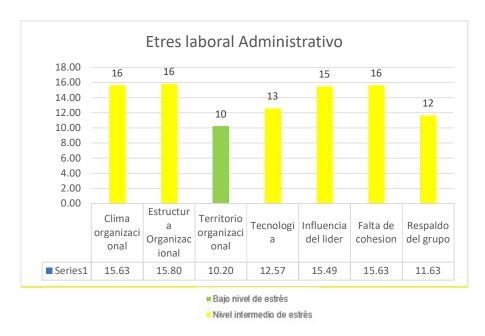


Gráfico N° 8. Datos de estrés en el área administrativa

En la Tabla Nº 6 nos muestra el promedio de las Dimensiones y sumando estos valores nos da como puntuación resultante 96.94 el cual representa un nivel intermedio de estrés.

Según el Gráfico Nº 8 podemos observar las dimensiones con mayor grado de estrés resaltando la dimensión de estructura organizacional con un promedio de 15.8, dentro de esta dimensión verificamos que el ítem 24 es el más resaltante, describiendo que el no respetar la línea de mando genera el estrés. Siguiendo en la lista la dimensión de Clima organizacional con un promedio de 16.63, es una de las dimensiones resaltantes donde el ítem 10 es el más relevante, describiendo que por no comprender la estrategia de la organización genera estrés. Así mismo la dimensión Falta de cohesión con un promedio de 15.63, donde el ítem 18 es el más resaltante, describiendo que por la desorganización del equipo de trabajo se genera estrés.

Después de obtener los resultados para el área administrativa pasamos con el área de conductores, de los cuales los resultados fueron los siguientes:

Tabla N° 7. Resultado de estrés laboral en el área de conductores

Dimensión OIT OMS	Puntuación	% según	
		dimensión	
Clima organizacional	14.57	52%	
Estructura organizacional	13.81	49%	
Territorio organizacional	10.10	48%	
Tecnología	10.48	50%	
Influencia del líder	16.00	57%	
Falta de cohesión	16.67	60%	
Respaldo de grupo	12.14	58%	
Total	93.76		

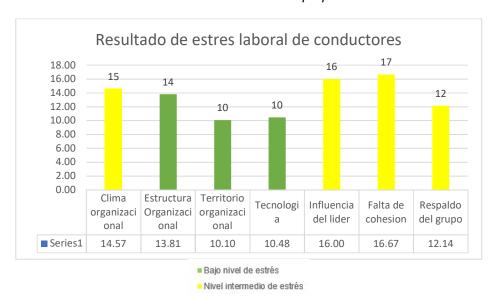


Gráfico N° 9. Datos de estrés laboral en los conductores.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la Tabla Nº 7 indican la valoración por dimensiones y la misma sumatoria de las dimensiones en el área de conductores resultando con una puntuación de 93.76, lo cual significa que están en el rango de nivel intermedio de estrés.

Según el Gráfico Nº 9, la dimensión que resalta por su promedio en el área de conductores es Falta de cohesión con un redondeo a 17, donde el ítem 18 es el más resaltante, describiendo que los conductores se estresan por la desorganización del equipo de trabajo. Siguiendo la valoración en las dimensiones el otro más resaltante es Influencia del líder, con un promedio de 16, donde el ítem 13 fue el más resaltante, describiendo que los trabajadores llegan a sentir un poco de estrés porque sienten que el supervisor encargado no se preocupa por el bienestar de sus colaboradores. Así mismo la dimensión siguiente que es clima organizacional con un promedio de 14.57 significa que existe un nivel intermedio de estrés, donde el ítem 10 fue el más resaltante, describiendo que los conductores llegan a estresarse por no comprender la estrategia de la organización.

Por último, determinamos el nivel de estrés en el área de mantenimiento de los cuales se recopilaron los siguientes datos:

Tabla N° 8. Resultado de estrés laboral en el área de mantenimiento

Dimensión OIT-OMS	Puntuación	% según
		dimensión
Clima organizacional	14.13	50%
Estructura organizacional	13.22	47%
Territorio organizacional	9.65	46%
Tecnología	10.78	51%
Influencia del líder	17.39	62%
Falta de cohesión	14.78	53%
Respaldo de grupo	11.43	54%
Total	91.39	

Fuente: Elaboración propia

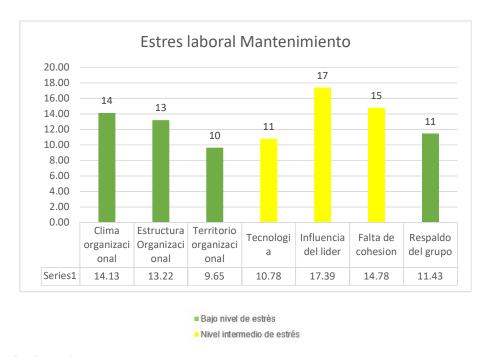


Gráfico N° 10. Resultado de estrés por dimensión del área de mantenimiento

Según los datos de la Tabla Nº 8 indican la puntuación de las dimensiones en el área de mantenimiento, sumando los valores de cada dimensión nos da una ponderación de 91.39, haciendo una revisión con el cuadro de niveles de estrés significa que en el área de mantenimiento se presenta un nivel intermedio de estrés.

De acuerdo al Gráfico Nº 10, resaltan 3 dimensiones donde el de mayor grado es Influencia del líder redondeando el valor nos da el resultado de 17 representando un nivel de estrés intermedio, relacionando al ítem 13 es el de mayor promedio, describiendo que el causante de estrés en el trabajador se refiere a que el supervisor no se preocupa por el bienestar de los que laboran, esto se afirma con el ingeniero a cargo del área de seguridad, quien indica que nadie realiza la supervisión de campo y charlas antes de empezar la jornada. La dimensión de falta de cohesión es la siguiente en la lista redondeando su valor a 15, dentro del nivel de estrés intermedio por dimensión, el ítem 18 es el más resaltante en esta dimensión, describiendo que el estrés se genera por una desorganización del equipo de trabajo. Por último, la dimensión de tecnología, con el ítem 25 como mayor promedio, describiendo que el

personal se estresa porque no cuentan con la tecnología adecuada para realizar sus funciones laborales.

## 6.4. Desarrollo y aplicación del Plan de Acción para la reducción del Estrés Laboral

Se realizó una reunión con Alta Gerencia donde se hizo una presentación del Plan de Acción a base de los resultados del cuestionario OIT-OMS. Se autorizó y llegó a un acuerdo con los encargados de área (administrativo, mantenimiento y conducción) siendo responsables en el apoyo constante al realizar las sesiones.

Se planteó las sesiones de capacitación según las dimensiones del cuestionario más resaltantes que provocan estrés, donde cada tema planteado en las sesiones tiene el objetivo de disminuir el grado de estrés identificado según el cuestionario.

Tabla N° 9. Sesiones según dimensión del cuestionario OIT OMS

SESIONES	CRITERIOS	AREA
- SESION I:  "Retroalimentando el lugar de trabajo"	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Administración
- SESION II:	_	Administración
"Realizando técnicas de	FALTA DE COHESIÓN	Conductores
relajación"		Mantenimiento
- SESION III: "Clima	CLIMA	Administración
organizacional"	ORGANIZACIONAL	Conductores
- SESION IV:	_	Administración
"Liderazgo y Trabajo en	INFLUENCIA DE LÍDER	Conductores
equipo"		Mantenimiento
- SESION V:		Administración
"Sugerencias y quejas"	GLOBAL	Conductores
Sugerencias y quejas		Mantenimiento

Fuente: Elaboración propia

Se planteó las fechas que serán necesarias para cada sesión donde también se incluye la dinámica según el tema, esto se encuentra en el Plan de Acción (Ver Anexo N° 4), donde se demandó de 30 a 40 minutos con la participación activa presencial en este caso para las áreas administrativas como Operaciones, RRHH, Finanzas, Seguridad, mantenimiento y algunos del área conducción.

Como escenario de las sesiones se tuvieron el Patio de Mantenimiento, Patio central de la empresa y para el área Conducción se utilizó la sala ZOOM mediante avisos proporcionados por vía WhatsApp en el grupo de "Conductores Antapaccay". Para el

seguimiento y tener mayor asistencia a las sesiones, se notificó con anticipación por medio de llamadas a cada conductor ya que esa área es esporádica. A las personas que no lograron ingresar se les notificó que la sesión se encuentra grabada por medio del Google Drive enviando el link de acceso permitido, por lo cual se realizó una breve evaluación referente al video para verificar su presencia a cada sesión. Además, al visualizar personas en el Patio de la empresa se aprovechó para difundir las sesiones a pequeños grupos de 1 a 4 personas y de qué manera positiva puede generar menos estrés laboral y reducir el nivel de accidentes.

Al finalizar las sesiones según el área, se desarrolló una evaluación de aprendizaje para conocer si se logró aprender de cada sesión, además los trabajadores intercambiaron opiniones, conocimientos que ayudaron a reforzar alguna duda.

Tabla N° 10. Evaluación de la sesión de aprendizaje

EVALUACIÓN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE		
Tema de la sesión:		
Nombre de expositor(es):		
Puesto de trabajador:		
Fecha:		
Este cuestionario tiene como objetivo evaluar lo explicado en las ses sobre el plan de acción para la reducción del estrés laboral.	iones	3
Marque con una "X" acorde a su opinión:		
OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	SI	NO
1. ¿El contenido de la sesión que se ha brindado estuvieron definidos en forma clara y concreta?		
2. ¿Los nuevos aprendizajes le son útiles para desempeñar mejor sus funciones?		
3. ¿La sesión se relaciona con las funciones del puesto del trabajador?		
4. ¿La dinámica de la sesión fue participativa en todo momento?		
5. ¿Se utilizó los recursos y materiales de manera útil y adecuada?		
6. ¿La sesión dictada respondió todas sus dudas?		

Fuente: Elaboración propia

Se registró la participación en un Registro de Asistencia (Ver Anexo N° 9) con firmas presenciales y virtuales de los colaboradores.

Una vez concluido el Plan de Acción para la reducción de estrés laboral se reevaluó el Cuestionario de Estrés Laboral por la OIT-OMS en las tres áreas: AD, MANTTO y COND. Se les comentó que se llenen con suma sinceridad las preguntas e incluyan todas las actividades realizadas para así obtener los nuevos valores del nivel de estrés laboral para su comparación con la situación inicial.

Al terminar las sesiones, se agradeció con pequeñas recompensas por la participación y obtuvimos comentarios positivos y recomendaciones para mejorar como expositores además de que servirá para plantear correcciones. Se sintieron satisfechos al terminar cada sesión.

Finalizando la investigación se presentará los resultados a la alta gerencia para que puedan considerar aplicar a largo plazo y obtener un ambiente laboral favorable para los trabajadores.

#### 6.5. Evaluación Post Test del Cuestionario de Estrés Laboral según la OIT-OMS

Para poder verificar los resultados del plan de acción para el estrés laboral, se realizó la comparación de la evaluación inicial y final al haber culminado el plan de acción, los resultados fueron:

Tabla N° 11. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test

Dimensión OIT OMS	Pre-test	%	Post-test	%
Clima organizacional	14,91	53%	11,05	39%
Estructura organizacional	14,52	52%	10,94	39%
Territorio organizacional	10,01	48%	7,58	36%
Tecnología	11,49	55%	8,67	41%
Influencia del líder	16,18	58%	11,91	43%
Falta de cohesión	15,66	56%	11,71	42%
Respaldo de grupo	11,71	56%	8,68	41%
Total	94,48	-	70,54	-

Fuente: Elaboración propia

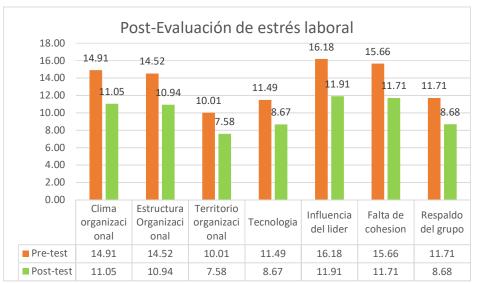


Gráfico N° 11. Resultado de comparación Pre-test y Post test

Según la Tabla Nº11 y Gráfico Nº11, podemos visualizar los resultados en la reevaluación de estrés laboral, inicialmente en la empresa de transportes teníamos una puntuación de 94.48 que se representaba un nivel de estrés intermedio, este se logró reducir a un puntaje de 70.54 el cual ya está dentro de la puntuación de nivel bajo de estrés laboral.

El plan de acción logró reducir el nivel de estrés laboral a nivel general por cada dimensión del cuestionario, siendo influencia de líder con una puntuación inicial de 16,18 significando el 58% de estrés inicial en esta dimensión que se identificaba como nivel de estrés intermedio ya después de aplicar el plan de acción se logró obtener una puntuación de 11,91 significando el 43% de un nivel de estrés bajo, se observó que se redujo en un 15% el nivel de estrés en la dimensión. Así mismo se logra observar en la dimensión Falta de cohesión donde inicialmente tenía como puntuación 15,66 (56%) y después de aplicar el plan de acción se redujo a 11,71 (42%) logrando la reducción del 14% en nivel de estrés laboral.

Seguidamente se detalla por especifico las tres áreas, iniciando el resultado obtenido para el área administrativa:

Tabla N° 12. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Administrativa

Dimensión OIT OMS	Pre-test	%	Post-test	%
Clima organizacional	15,63	56%	11,14	40%
Estructura organizacional	15,8	56%	11,17	40%
Territorio organizacional	10,2	49%	7,37	35%
Tecnología	12,57	60%	9	43%
Influencia del líder	15,49	55%	10,66	38%
Falta de cohesión	15,63	56%	11,14	40%
Respaldo de grupo	11,63	55%	8,2	39%
Total	96,95	-	68,69	-

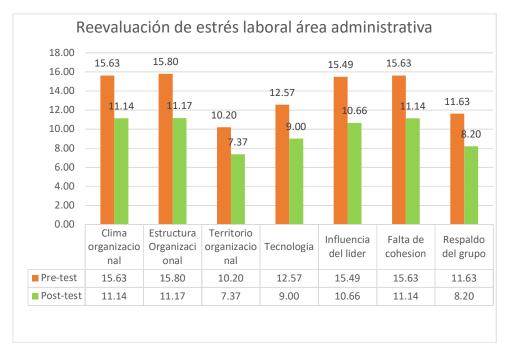


Gráfico N° 12. Resultado de comparación pre-test y post test área Administrativa

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla Nº 12 muestra la diferencia de la evolución del estrés laboral en el área Administrativa donde inicialmente se tenía una puntuación de 96.94 según al cuestionario que resultaba en un nivel de estrés intermedio y una vez aplicado el plan de acción se logró reducir a una puntuación de 68.69 bajando a nivel de estrés bajo.

Así mismo el Gráfico Nº12 podemos observar mediante las barras los cambios más significativos para esta área, donde el promedio en los niveles significativos iba superior a una puntuación de 15 como son en las dimensiones de Estructura Organizacional, Clima Organizacional, Falta de Cohesión e Influencia Líder, junto con el apoyo de los trabajadores y sus respectivos supervisores en el área Administrativa se logró aplicar correctamente las sesiones para esta área, obteniendo un resultado que reduce el nivel de estrés que cada trabajador percibe en esta área logrando así la reducción de la puntuación inicial donde los nuevos resultados para cada Dimensión fueron cerca a los 11 representando por un nivel de estrés bajo, confirmando con los trabajadores mismos detallaron que les hace falta una aplicación constante de las sesiones para poder obtener una ambiente menos estresante.

Tabla N° 13. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Conductores

Dimensión OIT-OMS	Pre-test	%	Post-test	%
Clima organizacional	14,57	52%	11,14	40%
Estructura organizacional	13,81	49%	11,14	40%
Territorio organizacional	10,1	48%	7,48	36%
Tecnología	10,48	50%	8,29	39%
Influencia del líder	16	57%	12,67	45%
Falta de cohesión	16,67	60%	12,9	46%
Respaldo de grupo	12,14	58%	9,1	43%
Total	93,77	-	72,71	-

Fuente: Elaboración propia

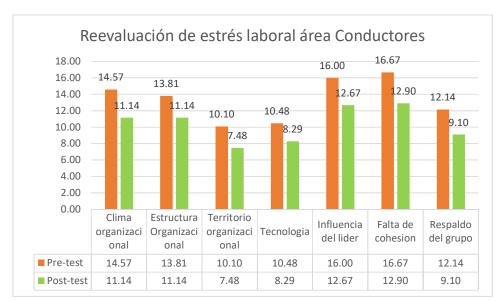


Gráfico N° 13. Resultado de comparación pre-test y post test área Conductores

Por parte del área de conductores en la Tabla Nº13 se observa las puntuación de pretest y post-test así mismo en el Gráfico Nº13 se diferencia los niveles de estrés con respecto a sus Dimensiones, logrando ver una reducción clara en sus niveles de estrés, donde las Dimensiones que más resaltaban eran Falta de cohesión, Influencia del líder y Clima organizacional con puntuaciones de 17,16 y 15 con respecto al orden mencionado, logrando su reducción para estas Dimensiones después de aplicada el plan de acción obteniendo resultados de 12.90, 12.67 y 11.14, los cuales están dentro del rango de nivel bajo de estrés, los mismos trabajadores en esta área mencionaron que las sesiones aplicadas los ayudan para estar más conectados con los compromisos de la empresa y sintiéndose que su trabajo es muy importante para el desarrollo organizacional y propio de cada uno.

Tabla N° 14. Comparación de estrés general Pre-test y Post-test área Mantenimiento

Dimensión OIT OMS	Pre-test	%	Post-test	%
Clima organizacional	14,13	50%	10,83	39%
Estructura organizacional	13,22	47%	10,39	37%
Territorio organizacional	9,65	46%	8	38%
Tecnología	10,78	51%	8,52	41%
Influencia del líder	17,39	62%	13,13	47%
Falta de cohesión	14,78	53%	11,48	41%
Respaldo de grupo	11,43	54%	9,04	43%
Total	91,39		71,39	

Reevaluación de estrés laboral área de Mantenimiento 20.00 17.39 18.00 14.78 16.00 14.13 13.22 13.13 14.00 11.48 11.43 10.78 10.83 12.00 10.39 9.65 9.04 8.52 10.00 8.00 8.00 6.00 4.00 2.00 0.00 Clima Estructura Territorio Influencia Falta de Respaldo organizaci Organizaci organizaci Tecnologia del lider cohesion del grupo onal onal onal ■ Post-test 10.83 10.39 8.00 8.52 13.13 11.48 9.04 ■ Pre-test 14.13 13.22 9.65 10.78 17.39 14.78 11.43

Gráfico N° 14. Resultado de comparación Pre-test y post test área Mantenimiento

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla Nº 14 visualizamos los niveles del estrés laboral inicial y después de aplicado el plan de acción, con los resultados obtenidos se logra obtener el Gráfico Nº14 donde se presenta que la dimensión más resaltante en este punto fue la

Influencia del líder que inicialmente se representaba con una puntuación de 17.39 (nivel intermedio de estrés) el cual se redujo a 13.13 (nivel bajo de estrés), después de haber aplicado el plan de acción los trabajadores confirmaron que la sesión y sus dinámicas ayudan a reforzar el tema de liderazgo tanto para mejorar la relación con el área de seguridad y sus supervisores, recomendando también poder seguir llevando las sesiones a largo plazo para un ambiente de trabajo con menos síntomas de estrés laboral.

### 6.6. Revisión final de los índices de seguridad

Una vez terminado de comparar el Pre y Post test del nivel de estrés laboral y aplicación del plan de acción según las dimensiones resaltantes del cuestionario OIT-OMS, se solicita al área de seguridad los índices de seguridad de los meses de julio y setiembre, donde los resultados fueron los siguientes:

Tabla N° 15. Índice de accidentabilidad 2022 (Julio - setiembre)

MES	Índice de Frecuencia	Índice de Severidad	Índice de Accidentabilidad
JULIO	18.30	45.76	0.84
AGOSTO	9.30	27.90	0.26
SEPTIEMBRE	0.00	0.00	0.00
		Promedio	0.55

Fuente: Empresa de transporte



Gráfico N° 15. Ponderación de índice de accidentabilidad 2022 (Julio - agosto) Fuente: Elaboración propia

Observando la Tabla N°15 y Grafico N° 15, muestra los resultados del índice de accidentabilidad del año 2022 de los meses de Julio – Setiembre, obteniendo un promedio de 0.55 donde se detalla un menor rango de accidentabilidad, donde ocurrieron de 4 accidentes no significativos de los cuales son por mal discernimiento, incumplimiento de procedimiento y falta de capacitación y entrenamiento después de haber aplicado el plan de acción. Por lo tanto, los planes de acción relacionados al estrés laboral han tenido un efecto positivo sobre el índice de accidentabilidad puesto que se bajó en un 14%.

#### 6.7. Discusión de resultados

En primer lugar, se determinó que el índice de accidentabilidad inicial de la empresa de transporte, presentó 17 accidentes en el año 2021 y en el año 2022 durante los seis meses se produjeron 18 accidentes, notando una creciente diferencia de accidentes de un promedio del 0.88 en la empresa de transportes. El resultado inicial guarda relación con la investigación de [14] donde se evaluó que en el año 2018 y 2019 presenta una tasa de accidentabilidad del 50%. Considerando que el mayor factor fue ocasionado por los jefes de área donde omiten este tema y solo prefieren la producción de la empresa. A diferencia de la investigación [15] durante los cuatros meses del año 2019 en la empresa la Cumbres se produjeron 6 accidentes considerando un promedio del 0.99. En tal sentido, con lo mencionado anteriormente y el análisis de los resultados, mientras analicemos a profundidad por que se causan los accidentes tendremos claridad que medidas y/o planes de acción para la prevención de los mismos.

Como segundo punto de investigación, al evaluar el nivel de estrés laboral general en una situación inicial en la empresa de transporte mediante el cuestionario de la OIT-OMS se obtuvo un puntaje de 94.48 que pertenece a un nivel de estrés intermedio. Sin embargo, en [18] al realizar el cuestionario de estrés laboral en la empresa CTG

Logísticas S.A.S. obtuvieron un nivel de estrés bajo con un promedio de 57.88. A comparación de [19] en las empresas de seguridad de la ciudad de Ambato obtuvieron un resultado de nivel bajo de estrés laboral donde resaltaba la dimensión clima organizacional con un resultado del 10.40. El estrés laboral fue considerado en las investigaciones donde puede perjudicar la salud tanto física como mental y en el desempeño laboral de las organizaciones afectando la producción.

Tras implementar planes de acción para el control administrativo de estrés laboral en una empresa de transporte se demostró que, en la evaluación inicial y final del estrés laboral, se redujo el nivel en un 14% dando como satisfactorio el plan de acción constituidas por 5 sesiones e incluyendo ciertas dinámicas. Guardan relación con [27] donde estudiaron la influencia del estrés laboral en la actitud de los trabajadores en una universidad reflejaron en el desarrollo de Planes de acción como un Plan de incentivos logrando incrementar un 24% de mejora en la calidad de vida organizacional, un plan de capacitación logró reducir un 28% del rechazo a la innovación de tecnologías y un plan de trabajo redujo un 27% la sobrecarga laboral todo para que incremente la mejor actitud de los trabajadores y disminución de incidentes en el centro de estudios. Sin embargo [13] para la aplicación de un plan preventivo en una empresa de servicios eléctricos mediante el uso del cuestionario riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21, escala del estrés laboral de la OIT-OMS y un cuestionario sociodemográfico lograron reducir de un 16.7% nivel de estrés laboral muy alto a un 0%, 62.5% con un nivel de estrés a 20.8%, un 16.7% nivel intermedio a un incremento del 66.7% y un 4.2% de estrés bajo alcanzo un 12.5%. Tuvo una duración aproximada de 4 meses y utilizaron para el diseño de su plan preventivo según las altas respuestas desfavorables del cuestionario. Tomando en cuenta la Ley 30947, Ley de Salud Mental menciona en el art. N.º 15 se debe capacitar, integrar la salud mental como parte de una participación activa social de la salud. Donde se debe favorecer las buenas acciones y crear entornos saludables; el aumento de información,

aptitudes y habilidades para que conozcan su identidad de la persona, valores hacia sí mismo y la practica ciudadana.

## **CONCLUSIONES**

**Primera:** Se indica qué; tras la implementación de planes de acción basado en las 5 sesiones de aprendizaje, relacionado con los resultados del cuestionario de estrés, se identifica que el efecto de las acciones es positivo ya que el índice de accidentabilidad ha disminuido de un 0.87 a un 0.55, es decir, un 37%.

**Segunda:** El índice de accidentabilidad en el año 2021 es de 0.82, y desde el mes de enero a junio del año 2022 es de 0.87. Ello debido a que en los meses se presentó 45 accidentes, siendo algunos de ellos choques de unidades móviles, traumatismos en el trabajador, contusiones, entre otros. Conllevando a un mayor número de días perdidos; presentándose el mes de febrero una mayor severidad de 221.11, donde los accidentes más severos fueron por conductores, llegando hasta provocar la inoperatividad del equipo.

**Tercera:** Se aplicó el cuestionario para medir el grado de estrés laboral en las 3 áreas: para el administrativo resulto con una puntuación de 96.94 valorando en un nivel intermedio de estrés, para el área de conducción con un promedio 93.76 también significando un nivel intermedio de estrés y finalmente para el área mantenimiento con un valor de 91.39 resultando con un nivel de estrés intermedio como situación inicial

**Cuarta:** Se aplicó el plan de acción dando como resultado la reducción del nivel de estrés que comprende 5 sesiones de capacitación; la distribución de sesiones se dio según las

áreas: Administrativa las sesiones I, II y III; Mantenimiento las sesiones II, III y IV; Conductores las sesiones II, III y IV.

**Quinta:** Tras la implementación del plan de acción para la reducción del estrés laboral se obtuvo un resultado favorable en la aplicación del Post test del cuestionario de la OIT-OMS con un promedio de 70.54 indicando un nivel de estrés bajo a nivel general.

**Sexta:** Se determinó el índice de accidentabilidad tras la aplicación del Post test del cuestionario, obteniendo un promedio del 0.55, producto de 4 accidentes en los meses de julio, agosto y setiembre, donde estos accidentes fueron producidos 3 por actos subestándares y 1 por condiciones subestándares.

## **RECOMENDACIONES**

#### **Primera**

Realizar la medición de la eficiencia de los controles a largo plazo del plan de reducción del estrés laboral. Además de verificar, actualizar y cumplir con las mejoras que se desarrollan al inicio durante y fin de cada sesión con el propósito de reducir el estrés laboral en una empresa demandante de servicios de transporte.

#### Segunda

Siendo favorable el resultado de las sesiones del plan de acción para la reducción del estrés laboral aplicadas a los trabajadores de la empresa en la Sede Arequipa, se recomienda desarrollar, ejecutar y dar seguimiento el proyecto a las distintas sedes y cuentas de transporte (Lima – Moquegua - Espinar) para abarcar las medidas preventivas y correctivas para la salud mental de los trabajadores.

#### Tercera

Aplicar otras metodologías de estrés laboral para obtener diversos resultados y comparar con los antecedentes que se presentan con la investigación.

#### Cuarta

Para los datos demográficos aplicados en el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS se recomienda ahondar en los resultados para aprovechar su análisis y desarrollar las medidas de mejora continua.

# **ANEXOS**

# Anexo N° 1. Formato del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS

# CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)

NOMBRE Y APELLIDOS			ÁREA	
EDAD	SEXO	NIVEL DE ESTUDI	10	

# MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

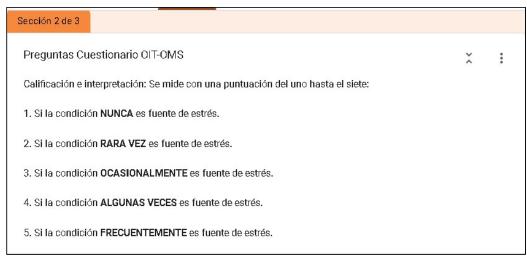
		RESPUESTA			
N.º					
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.				
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.				
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.				
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.				
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.				
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.				
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.				
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.				
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.				
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.				
13					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.				
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.				
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.				
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.				
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.				
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.				
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.				
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.				
22	El tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.				
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.				
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.				
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.				

## Anexo N° 2. Ficha Técnica del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT –	OMS				
AUTORES	:	Ivancevich & Matteson					
ANO	3	1989					
PROCEDENCIA	:	El Instrumento fue diseñado, ela	iborado y validado	por la OIT en	conjunto co	n la	
		OMS.					
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbac	h				
APLICACION	:	Aplicación es individual, grupal y	organizacional				
AMBITO DE APLICACIÓN	:	Población laboral a partir de los	18 años.				
PARTICULARIDAD	3	Instrumento de exploración Psio	ológica				
DURACION	3	Tiempo estimado de 10 a 15 mir	nutos				
FINALIDAD		Su utilidad se encuentra en la de psicosociales.	etección del estrés	laboral y la c	apacidad de	predecir las fu	entes de riesgos
ESTRUCTURACION	:	La prueba consta de 7 áreas.					
BAREMACION	:	Tabla de cálculos de puntuacion	es				
ESTRUCTURACION	3	La prueba consta de 7 áreas.					
AREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	NC AREAS	NUM, ITEMS   F	ESTRES			
		1 Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28			
		2 Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28			
		3 Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21			
		4 Tecnologia	4, 14, 25	3 a 21			
		5 Influencia del lider	5, 6, 13, 17	4 a 28			
		6 Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28			
		7 Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21			
NIVELES DE	:		NTUACION	NIVELES		UNTUACION	Clima
ESTRÉS		ESTRES GENERAL		ESTRES DIMENS			organizacional     Estructura
		Alto nivel de estrés	> 154	Alto nivel de		25-28	organizacional
			118 – 153	Estrés	-500	20-24	<ul> <li>Influencia del líder</li> </ul>
			91 – 117	Nivel interme	dio	15-19	<ul> <li>Falta de cohesión</li> </ul>
		Bajo Nivel de Estrés	< 90	Bajo Nivel de		4-14	
		N	POR DIMENSION		ACION .	Territorio organizaciona	ı
		A	lto nivel de estrés	19-2	21	Tecnología Respaldo de	
		E	strės	15-	18	grupo	
		N N	livel intermedio	12-	14		
		8	ajo Nivel de Estré	s 3-1	1		
	H						

Anexo N° 3. Cuestionario de Estrés Laboral en Google Form





Anexo N° 4. Base de datos de la Evaluación Pre-Test del cuestionario de la OIT-OMS

		Niv	ei de																												CONTRACTOR CONTRACTOR
Nombres y Apellidos	Edad Sex		udio Area	a de trabajo	ITEM 1	ITEM 2	пем з	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 15	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	(TEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25		Nivel de estrés
Trabajador 1	23 Femeni			ninistrativo	7	4	4	7	6	7		5	5	7	7	-	5	6	0	0	0	7	7	7	7	3	7	0	7	150	Entres
Trabajador 2 Trabajador 3	44 Masculi 29 Femeni			ninistrativo ninistrativo	2	1	2	2	3	2	2	2 2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	2 2	1	3	09 44	Bajo nivel de estrés Bajo nivel de estrés
Trabajador 4	22 Femeni	C7 -1000		ninistrativo	3	3	3	5	1			5	7	5	3	5	5	0	4		7	7	4	2	5	3	10	0	5	117	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 5	28 Femen			ninistratīvo	6	4	0	3	7	7	3	1	1	3		2	7	7	2	7	5	7	7	3	5		5	7	1	113	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 6	29 Femeni			ninistrativo	3	3	3	6	4		3	6 2	3	4	5	9	4	0	4		3	2	2		3	4	5	3	5	123 77	Estres. Bajo nivel de estres
Trabajador 7 Trabajador 8	33 Femeni			ninistrativo	5	5	7	7	6	7	7	7	6	0		0	6	0		7	0	7	7	0	7.	7	7	7	7	161	Afto like in estate
Trabajador 9	30 Fement			ninistratīvo	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	3	1	3	5	4	4	4	1	2	2	4	79	Bajo nivel de estres
Trabajador 10	26 Femeni			ninistrativo	5	4	0	4	4	3	2	4	2	7	2	6	0.7		6	n	0	6			•	6	0.7	0		129	Entres
Trabajador 11 Trabajador 12	25 Masculi 25 Femeni			ninistrativo	1	2	4	3	4	0	6		1	4	4		5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	129	Bajo nivel de estrés
Trabajador 13	27 Masculi			ninistrativo	Ħ	1		3.	3	3	7	2	2	7	4	4	3	2	5	2	5	5	2	5	1	4	3	5	4	92	Nivel intermedio de estrês
Trabajador 14	36 Femen			ninistrativo	2			2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	5	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	55	Bajo nivel de estrés
Trabajador 15 Trabajador 16	33 Femeni 41 Femeni			ninistrativo	4	3	2	5	5	2	0	3	2	5	6	4	5	4	3	4	5	7		4	4	7	6	6	8	116	Bajo nivel de estres Nivel intermedio de estres
Trabajador 17	24 Femen			ninistrativo	1	4	3	7	5	1	7	7	1	5	2	7	2	7	4	7	7	7	7	5	0		6	7	7	123	Estes.
Trabajador 18	28 Femeni			ninistrativo	2	2	3	7	7	6	7		5	7	7	0	5	2	2	7	5	7	6	7	2	7	2	7	7	129	Estres
Trabajador 19 Trabajador 20	37 Masculi 29 Masculi			ninistrativo	5	5	4	6	5	6	5	0	3	6		5	6	6	6	7	5	6	6	6	5	6	6	5	7	118	Estres In this contract
Trabajador 21	23 Masculi			ninistrativo	2	4		0	3	3	4	4	4		4		4		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	0	111	Nivel intermedio de estres
Trabajador 22	39 Masculi			ninistrativo	3	4	3	5	6	4	2	4	5	. 5	6	3	6	3	4	5	2	5	6	5	3	3	5	6	3	106	Nivel infermedio de estrés
Trabajador 23 Trabajador 24	36 Masculi 36 Femeni			ninistrativo ninistrativo	2	3	2	7	,	7	1		4	Ş	5	0	5	4	4	4	9		7	7	0	4	0	7	7	111	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 25	34 Femeni			ninistrativo	1	1	3	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	3	47	Bajo nivel de estrés
Trabajador 26	24 Fement	no Super	or Adm	ninistrativo	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	3	0	59	Bajo nivel de estrés
Trabajador 27 Trabajador 25	26 Masculi 25 Femoni			ninistrativo ninistrativo	4	4	6	3	4	1	6	6	3 *	6	5	5	2	1	7	2	2	3	4 7	2	2	3	3 7	2	6	125	Bajo nivel de estres
Trabajador 29	31 Femeni			ninistrativo	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	52	Bajo nivel de estrés
Trabajador 30	33 Mascull			ninistratīvo	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	40	Bajo nivel de estrés
Trabajador 31	25 Femani			ninistrativo	2	3	5	4	1	1	5	1	1	3	1	4	2	2	2	7	1	3	1	1	2	5	3	7	7	74	Bajo nivel de estres
Trabajador 32 Trabajador 33	22 Fement 23 Mascull			ninistrativo	3	4	2	3 4	1	-	3	1	1	3	1	1	1	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	6	4	65	Bajo nivel de estrés Bajo nivel de estrés
Trabajador 34	29 Mesculi		darta Adm		1	3	1	3	2	2	4	1	1	3	1	5	1	3	6	5	1	5	3	2	1	6	3	7	7	77	Bajo nivel de estrés
Trabajador 35	22 Masculi		daria Adm		4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	2	3	6	7	4	3	7	5	4	4	•	2	7	7	0	114	Nivel intermedio de extrês
Trabajador 37 Trabajador 35	42 Masculi 35 Masculi		ctaria Con	ntuctor	2	2		3	3		4	3	5	5	6		3	2		2	2		10	2	7	2	0	1	0	103	Nivel intermedio de estres Bajo nivel de estres
Trabajador 39	43 Masculi		daria Con		5	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	3	2	73	Bajo nivel de estréa
Trabajador 40	45 Mascull	no Secur	daria Con	ntuctor	2	2	3	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	*	4	5	1	•	1	2	*		55	Bajo niver de estres
Trabajador 41	35 Masculi	5.70 TO SEC.		ductor	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2		1	2		1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	32	Bajo nivel de estrés
Trabajador 42 Trabajador 43	45 Masculi 38 Masculi			ntuctor	1	1	2	1	1	1	2	1	7 2	2	1	1			1	1	*	2	2	1	2	1	2	2	2	123	Bajo nivel de estrés
Trabajador 44	35 Mesculi		darta Con		2	4	1	1	2	2	1	1	2	2	- 1	1	1		3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	37	Bajo nivel de estrés
Trabajador 45	42 Masculi		darta Con		4		3	. 1	4	2	1	1	1	7	3	2	5	2	2	0	5	3		5	4	1	2	3	1	74	Bajo nivel de estres
Trabajador 45 Trabajador 47	37 Masculi 49 Masculi			ntuctor	2	3	4	4	0	4	3	2	5	7	4	4	6	6		2	4	6	6	6	4	3	0	5	6	136	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 45	37 Masculi		darta Con		0	4	3	4	4	3	3	4	3	0	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	0	4	3	01	Bajo nivel de estres
Trabajador 49	39 Masculi		daria Con		2	5	2	1	1	1	4	5	7	2	3	3	5	3	6	1	2	5	4	2	7	4	4	4	3	06	Bajo nivel de estrés
Trabajador 50 Trabajador 51	35 Masculi 35 Masculi			nductor	3	2	3	2	4		5	4	5	4	3	5	4			4		3	2	6	4	3	3	4	5	100	Nivel intermedio de estres Nivel intermedio de estres
Trabajador 52	26 Masculi			ductor	5	1	4	5	7	7	7	6	2	7		4	7	4	7	7	7	7	7	0	7	1	6	7	7	141	Entres
Trabajador 53	33 Mesculi			ductor	4	2	4	0	2	5	2	2	6	5	4	4	4	6	2	2	4	5	5	4	2	2	0	5	3	96	Nivel intermedio de estres
Trabajador 54	40 Masculi			ductor	2	4	2	2	4	0		4	3		5	4	0	4	5	0		. 5		4	4	3	3	4	3	102	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 55 Trabajador 56	36 Masculi 46 Masculi			nductor	4	0	7	7	5	7		0	5	6	4	5	4	5	3	6	7		0	5	0	7	6	5	6	138	Estres
Trabajador 57	32 Masculi	no Super	lor Con	ductor	0	0	7	7	0	6	7	0	O	0	6	0	7	0	5	7	7	7	0	3	6		7	0	7	153	Estros
Trabajador 59	40 Masculi			ntenimiento	4	4	4	4	4	4	3	4	3	- 6	2	4	4	4	6	7	3	6	4	6	4	3	4	4	7	108	Nivel intermedio de estrés
Trabajador 60 Trabajador 61	34 Masculi 26 Masculi			ntenimiento ntenimiento	1	1	2	3	3	4	3	4	3	2	1	1	4	1	2	3	3	4	4	2	0	4	1	2	1	02	Bajo nivel de estrés Bajo nivel de estrés
Trabajador 62	34 Mascult			ntenimiento	1	1	4	4	4	. 5	2	2	2	4	2	1	5		2	1	3	2	4	1	5	1	4	4		71	Bajo nivel de estrés
Trabajador 63	25 Masculi			ntenimiento	2	4	2	2	1	7	7	7	1	3	3	3	3	4	3	2	4	6	3	3	4	2	3	4	4	89	Bajo nivel de estrés
Trabajador 64 Trabajador 65	46 Masculi 35 Masculi		or Man danta Man	ntenimiento ntenimiento	7	1	4	0	7	5	5	4	5	5	6	4	7	3	3	5	7	4	5	0	6	4	4	5	5	126	Nivel intermedio de estres
Trabajador 66	25 Masculi	no Super	ior Man	ntenimiento	2	1	0	4	2	2	1	1	3	3	5	4	7	3	2	3		6	2	4	3	1	2	4	5	01	Bajo nivel de estrés
Trabajador 67	25 Masculi			ntenimiento	4		4	2	4	5	3	3	3	5	3	4	2	2	4	1.	4	2	4	6	3	2	2	2	0	86	Bajo nivel de estrés
Trabajador 65 Trabajador 69	32 Masculi 30 Masculi			ntenimiento ntenimiento	7	- 6	- 1	2	4	4	3	1	2 2	3	2	7	4 7	2 2	2	7	7	3	3 5	2	5	2	3	4	4	75 91	Bajo nivel de estrés Nivel intermedio de estrés
Trabajador 70	33 Masculi			rtenimiento	0	4	2	0	0	6	2	4	1	4	1	2	5	2	4	4		5	3	3	2	2	6	3	5	92	Nivel intermedio de estres
Trabajador 71	41 Masculi			olneimiento	5	2	2	4	6	5	5	3	2	4	2	2	6	3	2	2	5	6	3	2	5	1	1	5	3	88	Bajo nivel de estrés
Trabajador 72	25 Masculi			ntenimiento	2	2	0	7	5	2	1 2	7	0	7	7	2 2	6	2	2	3	6 2	4 6	7	0	6	6	5	2 2	4	107	Bajo nivel de estrés Nivel intermedio de estrés
Trabajador 73 Trabajador 74	43 Masculi 27 Masculi			ntenimiento ntenimiento	7	5	7	6	7	6	5	7	7	7	6	5	3	4	4	3	2	6		6	6	6		4	3	136	Eshes
Trabajador 75	40 Masculi	no Secun	daria Man	ntenimiento	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	2	0	5	5	2	2	4	3	5	4	5	5	5	4	3	67	Bajo nivel de estrés
Trabajador 76	36 Masculi			rtenimiento	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	1	4		1	1	2	4	1	1		3	4	5	3	89	Bajo nivel de estres
Trabajador 77 Trabajador 76	32 Masculi 24 Masculi			ntenimiento ntenimiento	3	2	5	3	4	7	1	4	3	2	3	5	7	6	2	3	6 2	6 2	6	4	,	· 6	5 2	5	5 2	105	Nivel intermedio de estres Bajo nivel de estres
Trabajador 79	28 Masculi			rtenimiento	4	2	3	4	3	4	3		5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2	2		5	5	100	Nivel intermedio de estres
Trabajador 80	27 Masculi	Jan 105 5		otneimiento	5	1	3	2	7	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	5	103	Nivel infermedio de estres
Trabajador 81	30 Mascult	no Super	or Man	ntenimiento	2	2		2	5	3	3	3	2	2	2	2	0	3	2	1.	5	5	2	2	3	2	2	4	3	73	Bajo nivel de estrés

Anexo N° 5. Plan de Acción para la reducción de estrés laboral

## PLAN DE ACCION: REDUCCION DE ESTRÉS LABORAL

Empresa de transporte

ALCANCE

El presente plan de reducción para el estrés laboral va dirigido a los trabajadores de las

áreas administrativas, mantenimiento y conducción de la empresa de transporte con el

propósito de reducir el estrés laboral.

**OBJETIVO GENERAL** 

El objetivo del plan busca reducir del estrés laboral de los trabajadores mediante la

implementación de actividades identificadas tras la aplicación del cuestionario de estrés

laboral de la OIT-OMS; asimismo promoviendo la participación de toda la organización.

**RESPONSABLES** 

Instructores SSOMA: Dictar las sesiones mediante la exposición y participación de todos

los trabajadores por área.

Ing. De Seguridad: Participar en las sesiones y dar su apoyo para reunir a los trabajadores

según los días establecidos.

Trabajadores: Participación de las actividades del plan.

**RECURSOS** 

**Folletos** 

Trípticos

Lapiceros

Registro de asistencia

Recompensas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

SESION I: "Retroalimentando el lugar de trabajo"

- SESION II: "Realizando técnicas de relajación"

- SESION III: "Clima organizacional"

SESION IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"

SESION V: "Sugerencias y quejas"

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																							
											JULIO												
ÁREA	DIMENSIÓN RESALTANTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	1ra semana																			
				4	5	6	7	8	11	12	13	14	15										
TODAS LAS ÁREAS	Introducción y difusión del Plan d labo		Guadalupe Cornejo Quispe, Dennys Alccamari Jaita e Ing. de Seguridad																				
	ESTRUCTURA	SESIÓN I: "Retroalimentando	Guadalupe Cornejo Quispe y																				
	ORGANIZACIONAL	el lugar de trabajo"	Dennys Alccamari Jaita																				
ADMINISTRATIVOS	_	SESIÓN II: "Realizando	Guadalupe Cornejo Quispe y																				
ADMINISTRATIVOS	FALTA DE COHESIÓN	técnicas de relajación"	Dennys Alccamari Jaita																				
	CLIMA ORGANIZACIONAL	SESIÓN III: "Clima organizacional"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
	INFLUENCIA DE LÍDER	SESIÓN IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
MANTENIMIENTO	CLIMA ORGANIZACIONAL	SESIÓN III: "Clima organizacional"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
	FALTA DE COHESIÓN	SESIÓN II: "Realizando técnicas de relajación"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
	FALTA DE COHESIÓN	SESIÓN II: "Realizando técnicas de relajación"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
OPERADORES	INFLUENCIA DE LÍDER	SESIÓN IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
	CLIMA ORGANIZACIONAL	SESIÓN III: "Clima organizacional"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				
TODAS LAS ÁREAS	GENERAL	SESIÓN V: "SUGERENCIAS Y QUEJAS"	Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita																				

SESIÓN I: "Retroalimentando el lugar de trabajo"

**OBJETIVOS** 

Retroalimentar quien es la empresa de transporte

Conocer la importancia de la empresa de transporte

Presentar su Misión y Visión de la empresa

Fomentar la participación a los trabajadores

**DURACIÓN:** 30 minutos

AREA COMPETENTE: Administrativos

LUGAR: Oficinas según área

**EXPOSITOR:** Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita

**RECURSOS:** Hojas de registro de asistencia, lapiceros, trípticos.

**DESARROLLO DEL TEMA** 

1. ¿Qué es la empresa de transporte?

Transportes Hagemsa nace como una empresa familiar conformada por dos hermanos soñadores y visionarios decididos en formar empresa; Constituida el 01 de agosto del año 1998, es una empresa de vanguardia tecnológica que brinda servicios de transporte terrestre de materiales para diferentes sectores industriales, nuestros servicios son diseñados acorde a las necesidades de nuestros clientes y de acuerdo a estándares internacionales de calidad, seguridad y responsabilidad

con el ambiente

2. Importancia del conocimiento sobre la empresa donde laboro

Cuando las personas interactúan en torno a una finalidad en común, el resultado

de la sinergia es exitoso. En el ámbito laboral el trabajo en equipo es clave.

Cabe aclarar que no se trata de un área o un departamento dentro de la empresa, sino de la unión de fuerzas y cooperación por un fin común. Los resultados se

multiplican cuando se dividen las tareas y se coopera recíprocamente por el objetivo

final.

3. MISIÓN Y VISIÓN de la empresa

MISIÓN

Brindar un servicio de transporte de carga pesada y logística a nivel nacional

satisfaciendo plenamente en tiempo y forma los requerimientos de nuestros clientes

garantizando un servicio que destaque por la seguridad, puntualidad y calidad, con respaldo de tecnología adecuada, personal calificado y competitivo, quienes cuentan con nuestro apoyo para su formación ética y profesional; respetando el medio ambiente de las comunidades por donde operamos.

#### VISIÓN

Ser la empresa LÍDER en el transporte de carga pesada, consolidarnos en el mercado peruano y expandirnos a nivel internacional como una empresa de calidad que brinda sus servicios con excelencia, eficiencia y seguridad, acorde con el cambio de la tecnología y comprometiéndonos con el medio ambiente, servicio al cliente y la formación integral de sus colaboradores.

## 4. ¿Por qué es importante la estructura organizacional?

Representa la descripción ordenada de unidades administrativas de una empresa, en función de sus relaciones de jerarquía y debe corresponder a la representación gráfica del organigrama.

#### 5. Jerarquía de mando

Son las relaciones que existen dentro de la empresa, desde la parte inferior hasta los superiores. Se establece la jerarquía de responsabilidad y la toma de decisiones, la cadena de mando asegura las tareas, responsabilidades de cada puesto de trabajo.

## **DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

**PRIMER PASO:** Se presenta a los participantes el tema en mención y se detalla los puntos que se va a tratar según como se va avanzando.

**SEGUNDO PASO:** Se realiza la difusión del material impreso a todos los participantes para que conozcan el tema y puedan guiarse de lo que se estará hablando.

**TERCER PASO:** Mediante se detalla el tema, se realiza algunas preguntas a los participantes:

- ¿Cuánto tiempo pertenece al área donde trabaja?
- ¿Conoce su misión y visión de la empresa donde labora?
- ¿Quiénes son sus supervisores y/o jefes inmediatos?
- ¿Se trabaja de forma ordenada y se sigue la jerarquía de mando cuando comienza la labor de su trabajo?

**CUARTO PASO:** Se pedirá a los participantes que pronuncien el lema de la empresa: "QUERER ES PODER". Así finalizando con el llenado del registro de asistencia a todos los participantes.

### \*IMAGEN DEL TRIPTICO

Importancia del conocimiento sobre la empresa donde laboro.

interactivan en torno a una finalidad en común, el resultado de la sinergia es exitoso. En el ámbilo laboral el trabajo en equipo es

Cabe aclarar que no se trata de un área o un departamento dentro de la unión de fuerzas y cooperación por un financiamión. Los resultados se multiplican cuando se dividen las tareas y se coopera recipiocamente por el objetivo final.

Universidad Tecnologica del PERU AREQUIPA 2022

# TRANSPORTES HAGEMSA

Transportes Hagems a nace como una empres a familiar conformada por dos hermanos soñadores y visionarios decididos en formar empresa; Constituida el 01 de Agosto del año 1998, es una empresa de vanguardia tecnológica que brinda servicios de transporte terrestre de materiales para diferentes sectores industriales, mestros servicios son diseñados acorde a las necesidades de miestros clientes y de acuerdo a estándares internacionales de calidad, seguridad y responsabilidad con el ambiente.





#### MISION

Brindar un servicio de transporte de carga pesada y logística a nivel nacional satisfaciendo plenamente en tiempo y forma los requerimientos de nuestros clientes garantizando un servicio que destaque por la seguridad, puntualidad y calidad, con respaldo de tecnología adecuada, personal calificado y competitivo, quienes cuentan con nuestro apoyo para su formación ética y profesional respetando el medio ambiente de las comunidades por donde operamos.

Nuestra Filosofía: "QUERER ES PODER"

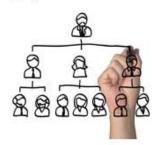
#### VISION

Ser la empresa LIDER en el transporte de carga pesada, consolidarnos en el mercado peruano y expandirnos a nivel internacional como una empresa de calidad que brinda sus servicios con excelencia, eficiencia y seguridad, acorde con el cambio de la tecnología y comprometiéndonos con el medio ambiente, servicio al cliente y la formación integral de sus colaboradores,



# ¿Por qué es importante la estructura organizacional?

Representa la descripción ordenada de unidades administrativas de una empresa, en función de sus relaciones de jerarquía y debe corresponder a la representación gráfica del organigrama.



## SESIÓN II: "REALIZANDO TÉCNICAS DE RELAJACIÓN"

#### **OBJETIVOS**

- Conocer definiciones: Estrés y presión de trabajo
- Conocer la importancia de las técnicas de relajación
- Educar a los participantes en el tema de técnicas de relajación
- Recuperar energía
- Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo

**DURACIÓN:** 40 minutos

**AREA COMPETENTE:** Administrativos, Mantenimiento y Operadores

LUGAR: Oficinas según área, Patio del área de mantenimiento y sala virtual ZOOM

**EXPOSITOR:** Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita

**RECURSOS:** Hojas de registro de asistencia físico y virtual, lapiceros, laptop de los expositores y operadores (en caso se pueda ingresar), celulares con cámara.

#### **DESARROLLO DEL TEMA**

1- ESTRÉS LABORAL: se define como las reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades o necesidades del trabajo.

#### 2- FACTORES QUE CONDICIONAN EL ESTRÉS LABORAL

- El volumen de trabajo excesivo
- Las tareas por debajo de las capacidades
- Las responsabilidades no definidas
- Comunicación deficiente

## 1. ¿POR QUÉ EL ESTRÉS PUEDE SER NEGATIVO Y POSITIVO?

- Negativo: afecta a la salud y el rendimiento
- Positivo: estimula la creatividad, impulsa a dar lo mejor de si

## 2. DIFERENCIA DE PRESION Y ESTRÉS LABORAL

- Presión laboral: la presión estimula, es un reto físico y psicológico, motiva a aprender y superarse y se siente satisfacción.
- Estrés laboral: la presión aumenta la tensión, la capacidad física lo limita, se bloquea y pierde el interés en aprender, se vuelve la persona agotada e insatisfecha.

## 3. ¿POR QUÉ UNAS PERSONAS SE ESTRESAN MAS QUE OTRAS?

- Vulnerabilidad individual: Características de personalidad, autoestima, percepción de situaciones.
- Estilos de vida y de trabajo: Manejo de tiempo y del dinero, motivación para el trabajo, ajuste a la ocupación y condiciones de trabajo.

#### 4. CLAVES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS

- Haga algo acerca de las cosas que si puede controlar
- Prepárese lo mejor que pueda
- Esfuércese por resolver los conflictos con otras personas
- No se preocupe acerca de las cosas que no puede controlar

## 5. ¿QUE SON LAS TÉCNICAS DE RELAJACIÓN?

Es un método, procedimiento, pasos o actividad que ayuda a reducir la tensión de una o más personas en un ambiente de trabajo.

IMPORTANCIA: Logran disminuir los síntomas de estrés y el disfrutar la vida cotidiana. La relajación junto a la respiración adecuada logra disminuir los músculos tensos y remediar el equilibrio en nuestro cuerpo cuando este demandado de mucho trabajo laboral.

#### **DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

**PRIMER PASO:** Se hace la presentación de los expositores hacia los participantes según el área correspondiente. Además, se entrega el folleto del tema y en caso de los operadores se visualiza en las diapositivas. (Ver anexo N)

**SEGUNDO PASO:** Se explica el tema con el desarrollo del tema conjunto a la participación activa de los participantes. En el caso del área de conducción, a los operadores se les explica por medio de la reunión virtual realizado VIA ZOOM con la presentación de las diapositivas con nombre: **SESIÓN 3: TÉCNICAS DE RELAJACIÓN - PRESIÓN DE TRABAJO.** 

**TERCER PASO:** Se comienza a explicar los ejercicios de relajación con la participación de los presentes de forma activa, se levantan todos en su sitio para realizar de la siguiente manera:

#### ABRAZO DE LA MARIPOSA

 Posiciona las manos abiertas en forma de mariposa pegadas al pecho, con los dedos extendidos y con los ojos cerrados. • Realizar toques con cada mano y una respiración lenta por 5 minutos. Adicional escuchando música relajante para mantener un pensamiento tranquilo.

## **IMAGINERÍA**

- Cierra tus ojos, toma aire por la nariz y suelta lentamente.
- Empieza a sentir todo a tu alrededor.
- Imagina que estas en lugar tranquilo, trata de recordar el olor, como te sientes. El ejercicio por 5 minutos.

**CUARTO PASO:** Para todas las áreas se les pide su opinión de cómo se siente el haber realizado los ejercicios.

## SESIÓN III: "Clima organizacional"

#### **OBJETIVOS**

- Entender y conocer el tema de clima organizacional
- Conocer técnicas y herramientas para la mejora del clima organizacional
- Fomentar la participación de los participantes durante la sesión

**DURACIÓN:** 40 minutos

AREA COMPETENTE: Administrativos, Mantenimiento y Operadores

LUGAR: Oficinas según área, Patio del área de mantenimiento y sala virtual ZOOM

**EXPOSITOR:** Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita

**RECURSOS:** Hojas de registro de asistencia en físico y virtual, lapiceros, trípticos.

#### **DESARROLLO DEL TEMA**

### 1. ¿Qué ES EL CLIMA ORGANIZACIONAL?

Likert (citado en Aguirre, Martínez, Vergara y Chiñas; 2012) señala que el comportamiento que asumen los trabajadores está influenciado por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que perciben.



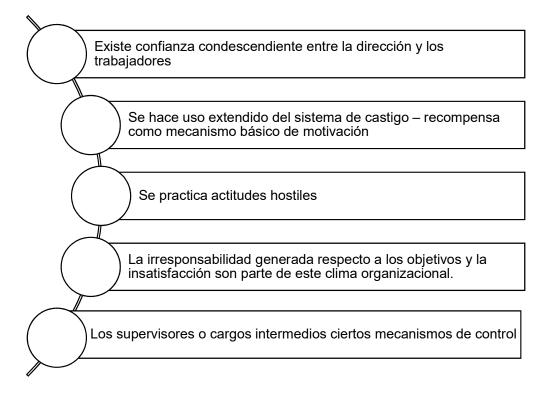
### 2. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Clima autoritario explotador:

- Personas que no confían y explota a sus empleados
- Falta de relación con la dirección y trabajadores
- Usa el temor, castigos o amenazas
- Existe verticalidad de comunicación en la toma de decisiones
- No cuenta con la opinión de sus trabajadores

Genera incomodidad en los trabajadores

## Clima autoritario paternalista



## Clima participativo consultivo

- Elevada confianza desde la dirección hacia los trabajadores
- Las relaciones y la comunicación son descendentes, con una frecuente participación ascendente y lateral.
- Se logra actitudes favorables y una satisfacción media
- La toma de decisiones en los niveles inferiores

Clima de participación en grupos: es el clima que más se trabaja hoy en día en las organizaciones.

- La gerencia confía completamente en los empleados
- Involucra en la participación de la toma de decisiones
- Existe motivación constante creando un cómodo y grato ambiente
- Trabajan en equipo para lograr un objetivo en común
- Comunicación horizontal y vertical

## **DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

**PRIMER PASO:** Se hace la presentación de los expositores hacia los participantes según el área correspondiente. Además, se entrega el folleto del tema y en caso de los operadores se visualiza en las diapositivas. (Ver anexo N)

**SEGUNDO PASO:** Se explica el tema con el desarrollo del tema conjunto a la participación activa de los participantes. En el caso del área de conducción, a los operadores se les explica por medio de la reunión virtual realizado VIA ZOOM con la presentación de las diapositivas con nombre: **SESIÓN 2: CLIMA ORGANIZACIONAL** 

**TERCER PASO:** Se comienza a explicar la dinámica programada: "**Intercambio de experiencias**" y con la participación de los presentes se comienza a elegir voluntarios o si se desea el que desea comentar, para el área de conducción los operadores se les habilitan el micrófono para escucharlos a dar su opinión y se desarrolla de la siguiente manera:

En esta dinámica se permite conocer experiencias ajenas, estudiarlas y plantear soluciones si la situación lo requiere. Se agrupa pequeños grupos de 2 o 3 personas y en la sala virtual de igual manera y comienzan a expresar alguna experiencia reciente o pasada, escuchando el uno con el otro. Se tomará 5 minutos para realizar el ejercicio y todos volveremos a integrar el grupo así como la sala virtual ZOOM.

Para finalizar se les solicitara que nos compartan una pequeña opinión por área y como les pareció la experiencia.

Este ejercicio favorece la integración del equipo de trabajo, la empatía, la colaboración y la resolución de conflictos en equipo. La exposición de los problemas suele hacerse con discreción, lo que disminuye la inhibición a la hora de manifestar la existencia de algún conflicto en el equipo de trabajo.





## SESIÓN IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"

#### **OBJETIVOS**

- Conocer el tema de liderazgo y trabajo en equipo
- Promover la importancia del liderazgo y trabajo en equipo
- Retroalimentación de los tipos de líder
- Practicar y promover del liderazgo

**DURACIÓN:** 40 minutos

**AREA COMPETENTE:** Administrativos, Mantenimiento y Operadores

LUGAR: Oficinas según área, Patio del área de mantenimiento y sala virtual ZOOM

**EXPOSITOR:** Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita

**RECURSOS:** Hojas de registro de asistencia, lapiceros, trípticos, folleto.

#### **DESARROLLO DEL TEMA**

### 1. ¿QUE ES LIDERAZGO?

Es el proceso de dirigir e influir en las actividades de un grupo de personas y hacer que estos le sigan, para lograr un objetivo en común que beneficie a todos.

## 2. ¿QUÉ ES UN LÍDER?

LÍDER: Demuestra capacidad, sabiduría y competencia

#### 3. CARACTERISTICAS DE UN LÍDER

- Excelente comunicación y habilidades sociales
- Ser capaz de resolver problemas
- Ser perseverante, creativo, empático, proactivo.
- Tener autocontrol, alta motivación al logro de objetivos, capacidad de delegar y confiar en su equipo y enseñar cómo hacer las actividades.

## 4. DIFERENCIA ENTRE UN JEFE Y LÍDER

#### **JEFE**

- Mandar
- Empuja al grupo y le obedecen.
- Inspira miedo, exige respeto
- Trabaja es carga
- Sabe cómo hacer las cosas
- Siempre menciona: "vayan"
- Tiene reclutas

### LÍDER

- Servir
- Va de frente al grupo y le siguen
- Inspira confianza y respeto
- Trabajo es privilegio
- Enseña cómo hacer las cosas
- Siempre menciona: "Vamos"
- Tiene voluntarios

## 5. ¿QUÉ ES GRUPO Y EQUIPO?

- GRUPO: Conjunto de personas que se unen para compartir algo en común
- EQUIPO: Es un grupo de personas que comparten un nombre, misión, una historia, un conjunto de metas y objetivos en común

### 6. RECOMENDACIONES PARA UN BUEN EQUIPO DE TRABAJO

- Ser capaces de establecer relaciones perdurables
- Ser leales con su líder y con los demás
- Ser autocríticos y constructivos
- Ser responsables
- Tener la capacidad de autodeterminación
- Ser optimistas y tener iniciativa
- Tener la capacidad de irse perfeccionando

## 7. RELACION CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS

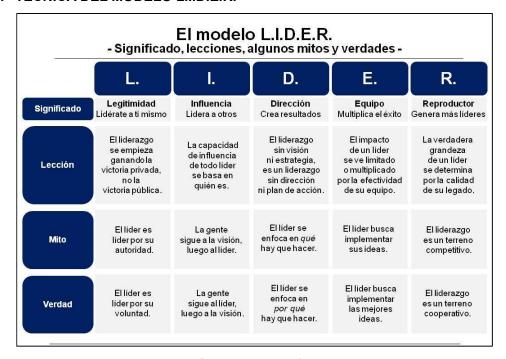
- COHESIÓN: Atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo.
- ASIGNACION DE ROLES Y NORMAS: Son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del equipo
- COMUNICACIÓN: Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea
- DEFINICION DE OBJETIVOS: Es importante que compartan objetivos en común en relación con el trabajo como individuales.
- INTERDEPENDENCIA POSITIVA: Todos los integrantes son responsables tanto de su propia labor como la del equipo en general. El promover un verdadero trabajo en equipo donde todo sea mucho más que la suma de las partes

### 8. TÉCNICAS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Master MBA Málaga

## 9. TÉCNICA DEL MODELO L.I.D.E.R.



Fuente: Stephan Kaiser & Martin Kaiser

## **DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

**PRIMER PASO:** Se hace la presentación de los expositores hacia los participantes según el área correspondiente. Además, se entrega el folleto del tema y en caso de los operadores se visualiza en las diapositivas. (Ver anexo N)

**SEGUNDO PASO:** Se explica el tema con el desarrollo del tema conjunto a la participación activa de los participantes. En el caso del área de conducción, a los operadores se les

explica por medio de la reunión virtual realizado VIA ZOOM con la presentación de las diapositivas con nombre: **SESIÓN I: LÍDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO** 

**TERCER PASO:** En el avance del tema, se les solicitara la participación de 2 personas y lean los lemas que se indicara en una hoja y en las respectivas diapositivas y nos den una explicación de lo que leyeron.

Para el área de administrativos y mantenimiento se formarán equipos de 4 o 5 personas, la dinámica consiste en colocar unos listones de zapato a un plumón, equilibrar y tensar el plumón hasta que puedan colocarlo sobre una hoja en el piso y entre todos escribir la palabra LÍDERAZGO, la idea es no tocar el plumón con las manos al momento de escribir y exista la comunicación, trabajo en equipo, delegar funciones y logren todo un objetivo.

## Importancia del trabajo en equipo y cómo potencializarlo

El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar cooperativamente con otros para lograr los objetivos de grupo, una competencia que es fundamental, pues el liderazgo no es un deporte individual.

La esencia del liderazgo es lograr objetivos dignos mediante los esfuerzos combinados de otros y es abi donde las capacidades del trabajo en equipo son cruciales.

Universidad Tecnologica del

# Liderazgo y trabajo en equipo

El liderazgo es uno de los pilares del trabajo en equipo y es esencial para el éxito en común. Sin un líder claramente definido, la base del equipo corre el riesgo de derrumbarse.





#### Mantener al equipo responsable y empoderar a los integrantes

Sur un lifer en un aquipo no es comerciar el poder ut ser anominelo, sino tralaque y distribuicou, poder de formar chica ner, y solutionis criticlos diferences mienteros. Ellos ema litesequentidas de sinepte de tracas por lo que enimportante emafine cal os mendiros del equipo-

Una huma cualidad de un lider es estar abierte a nuevas ideas, escuchar cun resputo a otros ya que esto parmitirá que el equigo se esteta velorado y secuciosdo y aumonará ul empuderamiento.

#### Desarrollar la confianza

Los integranes del capapo deben conflar anto en otros para cumplir con sus tascas. Esc aixel da conflasas se desarrolla en las activabales distino del radago y puede llevar su tiempo que sa aflanca.

El papel del lider aqui se lucer que los misorbros del squipo se comprometas.

Realizar actividades de aquipo puede serlezar y profundezar la confinion entre los empleados pura que trabajen como una misparar africame y aquar el másios adidates sone ásios. Si los exiguentes estuacar y apositar a una empleados, ellos comein más compromesidos y montrados.



#### Mejorar la resolución de conflictos

Fortilizar la talazione rette lo recordoro dal appigo sirre al banchim de mirminar los assilitiras. No odera mancas purbable que los amplicables sergon conflicios importantas sinoque también ceitas mojos perpurados para genituar la tendación de conflictos.

La comunicación cara a cara ofreco la operanidad de conquertir personarismos y problemas, ari ourse la razion par la que aguncies los conflictes. También permite observar importante arbates no verbales de la tota pote. En importante utiliar progenita observar para serpararse de que auda lufo restinda lo ope piema la oura paraceta y como siture. Esto invan a las personas a portinadas en el problema y encountre la referida mellioni.

"Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos." SESIÓN V: "Sugerencias y quejas"

**OBJETIVOS** 

- Conocer el método de sugerencias y quejas que son recomendadas por los

trabajadores

Retroalimentar y retribuir la importancia de la mejora continua a base de las

opiniones de los trabajadores.

**METODOLOGIA APLICADA** 

Material impreso

Implementación de cajón de sugerencia y quejas en el primer piso de la empresa.

**DURACIÓN:** 30 minutos

**AREA COMPETENTE:** Para toda la empresa de transportes

LUGAR: Oficinas según área, Patio del área de mantenimiento y sala virtual ZOOM

EXPOSITOR: Guadalupe Cornejo Quispe y Dennys Alccamari Jaita, Ing de Seguridad

RECURSOS: Hojas de registro de asistencia y virtual, lapiceros, caja pequeña, sticker de

nombre SUGERENCIAS

**DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD** 

PRIMER PASO: Se define el área responsable del seguimiento del buzón de Sugerencias

y quejas, en este caso será el área de SIG, ejercerá como enlace y control de la información

que se recopile mas no de su resolución o ejecución, dependerá del área de Gerencia.

SEGUNDO PASO: Se realiza un pequeño formato de la "Hoja de QYS" donde escribirán

sus opiniones y se les da conocimiento a todas las áreas sede Arequipa.

UTE Driversidad Tecnológica del Perú HOLA D	DE SUGERENCIAS Y QUELAS (SYQ)
Recuerde que los campos con un asterisco (*	)son obligatorios.
Nombre y Apellidos (*):	
TIPO DE INFORMACIÓN (mercar una opción) Tipo de comunicación (*): [] Queja [] Sugerencia SERVICIO AL QUE VA DESTINADA (marcar una opción)  * Secretaria General/Registro []	ión): ● Comtabilidad [ ]
Area comercial [ ]  Recursos Humanos y Legal [ ]  Area operaciones [ ]  TIC [ ]  Flota	Facturación [ ]     Logática [ ]     Mantenimiento [ ]     Seguridad, Salud Ocupacional y Medio     Ambiente, SIG [ ]
CONTENIDO DE LA QUEIA, SUGERENCIA: Resumen de la queja, sugerencia o felicitación (*):	

**TERCER PASO**: Mediante la presentación de los expositores hacia los participantes según el área correspondiente, se da el desarrollo del tema y a la vez se entrega el folleto del tema y en caso de los operadores se visualiza en una diapositiva y se les muestra en pantalla el folleto.

**CUARTO PASO:** Se les indica que se coloca un método nuevo en el primer piso, una caja con el nombre "SUGERENCIAS Y QUEJAS".



Universidad Tecnológica del PERU AREQUIPA 2022

## BUZÓN DE SUGERENCIAS



¿Qué es?

Se puede llegar a pensar que el buzón de sugerencias es anticuado y obsoleto, además hoy en día se realizan por medios virtuales. Permite realizar críticas, quejas y sugerencias a los directivos de la empresa. Para la mejora en los procesos productivos y jerárquicos a partir de la recaudación de ideas, fomenta la creatividad y ahorro de dinero en asesores.



"EL BUZON DE
SUGERENCIAS ES UN
METODO ANTIGUO PERO
SE SIGUE UTILIZANDO
HOY EN DIA PARA DAR
FRUTOS EN LAS
ORGANIZACIONES"

#### VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- UNA DE LAS MEJORES FORMAS DE MANTENER UN BUEN CLIMA LABORAL Y TENER UN MAYOR RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ES FAVORECER LA COMUNICACION INTERNA, SIENDO UNA DE LAS PRINCIPALES HERRAMIENTAS A UTILIZAR,
- CRECE LA VALORACION DE LOS TRABAJADORES SIENDO UN MEDIO ALTERNATIVO A LA HOJA DE RECLAMOS.
- TODA EMPRESA NO PUEDE REALIZAR TODAS LAS SUGERENCIAS DEL BUZON VA QUE EXISTE UN LIMITE, EL REALISMO ES LA DIFERENCIA ENTRE UNA IDEA Y UNA PROPUESTA PRACTICA, EFICAZ E INTERESANTE.
- DEPENDE DE LOS GERENTES DE LA EMPRESA TOMAR EN CONSIDERACION LAS OPINIONES DE SUS COLABORADORES.





Anexo N° 6. Llenado del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS



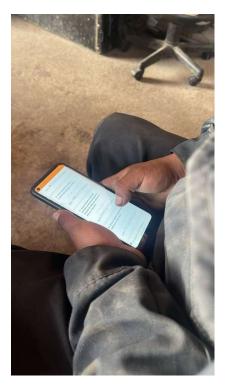
Área de mantenimiento



Área administrativa



Área de conducción



Llenado virtual del cuestionario OIT-OMS

Anexo N° 7. Difusión del Plan de acción en la empresa y capacitaciones con el área administrativa



Introducción y difusión del Plan de Acción a la empresa: "Reducción del estrés laboral"



SESIÓN III: "Clima organizacional"



SESION II: "Realizando técnicas de relajación"



SESION II: "Realizando técnicas de relajación"



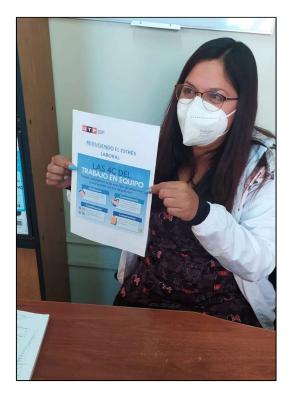
SESION IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"



Difusión de la sesión Clima Organizacional



Difusión al personal de la sesión Trabajo en Equipo



Difusión de Trabajo en Equipo



Difusiones de las sesiones en la empresa de transporte

Anexo N° 8. Evidencias fotográficas del desarrollo del Plan de Acción: Área Conducción



Difusiones grupales a conductores en persona



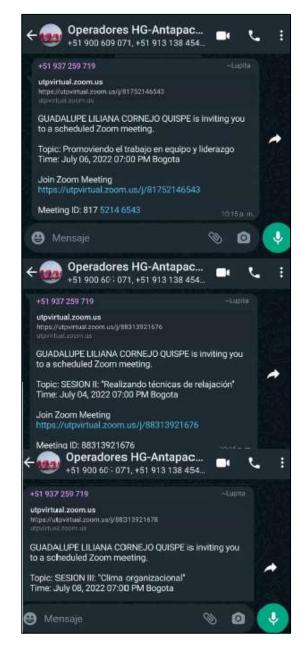
Capacitación de SESION II: CLIMA ORGANIZACIONAL



Capacitación de la SESION I: Liderazgo y trabajo en equipo



Capacitación de la SESION III: Técnicas de relajación-dinámicas



Mensajes enviados al grupo de WhatsApp para las sesiones vía Virtual ZOOM

Anexo N° 9. Evidencias fotográficas del desarrollo del Plan de Acción: área Mantenimiento



SESION III: "Clima organizacional"



SESION III: "Clima organizacional"



Difusión de la SESION II: "Realizando técnicas de relajación"



Difusión de la SESION IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"



Jefe del área de Mantenimiento aportando ideas en la SESION IV: "Liderazgo y Trabajo en equipo"



Participación de los trabajadores de la SESION V: "SUGERENCIAS Y QUEJAS"

Anexo N° 10. Registros de Capacitación de las tres áreas: Administrativos, conducción y mantenimiento

UTP	Principal		SISTEMA IN	TEGRADO DE	GESTIÓN			
0 1 6	tel Para		REGISTR	DE ASIS	TENCIA		Sec. 28.	
CHARLA DIARIA		COMITÉ	DIFUSION	•	САРАСІТА	CIÓN	×	OTRO:
TEMA:	Sesi	V. T. in	Realizand	o Têc	uras d	4 80101	051704	
EXPOSITOR:	600			spe - C	ennue A	Mercimo	" Jast	
FECHAL		07-22	HORA:		02:000			·
PARTICIPANTES		istahior	LUGAR	Oficine				
OMINA DE PART								
1 . 7		MBRES Y APPELL			ONI		REA	FIRMA
2 ( Pur	IG H	CICACOS	ipami pod B SOLOS	Up 10/2	5832091. FIYOOY	O	ote	- Stal
3 1 1760-40	Da Ato	SOLUTION LANGE	teano	1487	13492	5300	195,100	2000
4 Timona	Moesse				2306	96	142.300	92011
\$ Dano	Please		ndon	WS40	2199		acion	O fu
6 G(A) 80		burco O	Kani	457	02526 58378	50		Carport
8 FIG.75	THE	CA CALLE		139	28348	5.1		CALA
9 Dock	O Wron	C Garage	260	133	28342 2838 70	7000	wided	Agen.
10 1331006	May	c Brance		40	35127	Cur		Mous
11 Maga	en Good	A. 20	Comin	37.0	322.33			Heret
12 7 / 10000	& Conor	from Kipel	VI	423	132.73	Canta	dukel	1240
13 Abren	aw (	ansaya	Praz	70	1647-32	Cin	<i>f</i>	Part of
		Douza Or	2.2	48.32	8145	Cont	des to deed	
15 Johns	92.Co40			4231	340	Contab	Was .	030
16 Carles	Solas	lantour.		326	82458	(000	(Jad	-021
17 Ana 1	tana	Chippina d	Dencis .	43.	262661	FING	n2c-5	Charles !
18 Hine	Aue lises	Carre		450	16210	Oper	uie.	Marin
	a Porz			43°	55 7(3		HU	Station
		by Cares		72	22106	ER	HH ,	Mulion
1,0444		th (200 d)		360	24966 24966 29486	59	perdas	1 11111
	o Pale	per Ben	worke	361	294 86	J-18%	noted	12000
24 /45	Seed 1	ap Pay	CHC1	1 44	25602	20 H	Capieon	SPLLES,
4.	wik	Camel	Page	240	32215			19th thing
10.00	DA OU				2436	189	4	Tita
		Luisa Paseli			32219	88		0.1
		Parte			133-3	500	mucho	1
29 Arrives	Salva	tox Alejo I	Lores		93566	I Hot	9	Licen
30	orwie	Condo	in duba	05 466	316616	OP.		Comment.
31 KAT	AL	MAKADO		764	336616	_ 05		<b>伊从子</b> (
32 / OLS	ENBIG	co CN2	1-810HO	740	87272	OF		semi
33 10000	-Cerr	2. Eliza	Seffy		55561	Lege	٩	47149
34 Carm	en Ru	RUMAX	100000	458	1095	Up	b	fronts
36 7 01	KINDO	ROWN X	JUBRE2	-1401	25069	()		Ky EV
37				_				-
38	-			_			-	
39				_			-	
40								
41								
42								
OBSEVACION	ies							
		1 ^						
FIRMA EXPO	SITOR:	J. Ste	male .	B	afort des	_		

MT O	Unersidad Ternologia del Tern	SISTEMA IN	TEGRADO DE	GESTION		
and the same	at her	REGISTR	O DE ASIS	TENCIA	10 to	l
CHARLA DIARIA	COMITÉ	DIFUSIO		САРАСПА	ción 🔀	OTRO:
TEMA:	Sesson III:	Ctime o		-	1 ~	************
EXPOSITOR:	Dennys Here	man Tu	iconiteico	and .	0 .	
FECHA:	12-07-22	HORA:	3'00pm-		Corney Ows	ne
PARTICIPANTES	Administrativos	LUGAR	-			
NOMINA DE PARTI	CIPANTES	LUGAR	Oficial	e du va	етриод	
THE STANSON	NOMBES VARIET	00000000000000000000000000000000000000	PAROTHER LEWIS AND	San State	the work and	
1 Danielo	Yanac Benoupo	70		001	ARIA	FIRSIA
2 Deyn	a Marguez Solo De Haria Ala 800	S	1 3 9	13870 599009	Contabilio	ad down
3 FLOT	de Maria Ala Esco	lante.	- 42.3	28342	CP.	Carle
* (6D) U	UNDANCE COLCE			8FERZ	Sup. Sag.	(TO)
1 6600	IKA Sophic Tenazo	x brecis	1336	33218	SUP. 509.	- Leener
			303	64732	Uneroce	
, TOB E	NRIQUE COUR. O	0/ 4/1	779	22 72	Contabi	Gueros
9 Talimeno	Horocco Apop Bover Colupses	63	42.30	2300	Cp	Jak
10 Graver	Briver Chiegon	Id Pino	458	32056	floter.	
Troy More Live	ENISHE TO CASA	A		025 2.6	Sesunda	3 33
- Licina	Alexandra Par	don	Vela	02195	Operacion	Mar De
**   100845 J	Diese Illies Dateda		3651	232/9	Cio.	or June
13 Moni	a Hermora Ste	ann	306	13454		- Company
14 60B E	Mulite Oruz	PACHO	4492	7272	Operace	rs Collection
	109- (2000)	Raue	1240	2001	Coper.	1
1000	Pra 14012 7111		1/3 CI	78724	KUKH	- Comment
FARA	DUI 180020		125	5461		7/10405
Fladies	Solumber Al	es Mars			Operacion	- Huotis
19 Donhu	W. Songo Res	30 110.5	110.00	13566	Oppo.	hu the
S195917 00	NAMEL 40370 40	ICT .	42.30	0445	— Goalabilidaa	7.40
Reaso F	ander Borner	-	2952		S. Op.	Total m
L CYNTH	August 2010/		3629		- Jeen School	Reket
Corr	epagrism:	Colsons	72682		Coatste.	Clubby 11
4 Ana Ma	Ha Chipena Da	Maens		4961616	F7V2A5	Colul L
5 FERNICA	IDO HURTADO JU	ACT KO		2661	#5V2A5	461
6 8/220/	Ha News Cope	DD 6-2	4012	5669	Ozea.	State of the .
7 2010	COLOTAN COOPE		7-37	25561	(Gost	- Just
B Ocho	BORRIENTOS I	A.SSETH	94-9	2-3658	RR HU	Carlot Co
9 Egillo	oncha Powerar		48328		Contabilidad	YIM
0 Hands	Anche Foucear	5	4460	7.024	Med. O.	250
1 2/100	e Owen d	Chan	401	321.50	Cart.	Herry
2 Miles	water Velocies a	e.don	42.8/		Controlidad	Hounts
3 Unorce	Asserted		4591	66268	Op.	100.00
	Apaza Cormen		480	\$ 662KO	Sporeman	·
Da dros	Hanis Siralante		47-824	342	Op.	Tin A
Bhorea	Nicola Lean	Alegre	432	4766	desunded	1881
,		0			9.00	- June
-						
-						
1						
+						
OBSEVACIONES	100					_
UBSEVACIONES						
FIRMA EXPOSIT	ron:	andel	Bu	Jafay		
	4.1		-	,		

UTP	Diversidad Transporter		TEGRADO DE				
		REGISTR	DE ASIS	TENCIA			
CHARLA DIARIA	COMITÉ	DIFUSION	.	CAPACITA	CIÓN	X	OTRO:
TEMA:	Sesson 1	Retrodimen	lando el	Luces	do To	1	
EXPOSITOR:	Domes AL	cenmani Sa	da - Gu	delation	laf:	C	. M .
FECHA;	05-07-22	HORA					io Ouispe
PARTICIPANTES	Administration	LUSAR	Of cine	4- 1:00pm	(00000)	ELPHOY:	
MINA DE PARTI		,	O# CIR	15			
1	NOMBRES Y AR	ELIDOS	<b>新疆</b> 新沙拉	DNI	ténáros.	UEA	VA GUIDANA AND AND AND AND AND AND AND AND AND
2 Jimens	Morocco Apozo			300016	ASSESSMENT OF THE PARTY OF THE	CONTRACTOR D	Laus
3 Deun	John Kriner a Raigues LY BASURCO	Turaya Dili K	10 45	30,000	F	Ceta	030
4 TOLANGE	W BANCO	CHETNI	1402	99009	- (4	0	194
s Dana	Alexandra	Randon	1423	2155 2155 8348		R.	Card
e EDU H	IACALLA CAT		45.70	4732	- Ou	iacon	Jan Jan
7 34304 66	- Herneyes	Steuno	367	3452	700	e Segun	Dune
Plor &	Hara Ala Broden	£	433	28342	Cy Op	Vener	Aso
9 GUS OS	Maun Hay	res barcia		732 18	5		Titof
1 Abraha	many yang	-		35127	Cu		172
1 14010.10		de	707	64732	Cur	7	lun
	ennion an	oz Hacho	- PY 57	24276	(04	>.	Jan
4 800 /	Once Character	int 2	423.5	अ थ	Cox	co.	Charles .
EANC	tana Chiperra	Eggeneg	435	10929		41205	1650
6 Carlos	Salar Monloys	Colma		07024	Mad. C	Cerpin	traes.
Desce	Cause Et	2006		7253	(000	blocas	Aus li
Penno	Pared of C	Sierra de	-1753	55561	- zu	inded	4413
+=arn	CUNDO HURTA	DO JUAGES	1/1/2/1	9436	-23	indu	1000
KAR	LA TULIAN	b Somet	7655	2667	0	<u> </u>	1000
UGARS	A OSEDA T	AN NET		-4188		P .	Color
Telada.	Down In 12 Day	/-	2/1/2	2016	- Or		gues
Cann	or phones of	Pazz	F(X)27	643	Op		1
1 000	M DUMG	Barrentes		23 632	ne Hi	4	Lite
Megus	Auchor Circon	,	459	160 10	Op	-	Figur
( Patricks	Course from Kip	ملزارة	42810	100	Could	lde	Acres
H00/83	Salvebr Alejo	Hare ,	7269	3566	I He	Fe	Alua
	rnine Com	on Hulagnos	4669	16676	OP		Cart
- Akeny W	Con Hora		453cos	25	Contab	400	- 100
Ana H	MILE MONOS	A	7168	1138	bush		Doce
	MILTING CRUZ	Duenco	40.26	2661	AV2	00	1
Daniela	gange Sono	- TAULU	7798	t272	-OP	busches	A will
Talave	a Miz Luis	LORE.	9098 4395	2830			The Co
Haven	de conoul	Pago	4375	2113	Par	111	Sent.
101	Service.	1000	34 28	12 15	lscl		jurge
			-	-			
			-	-			
			1	-			/
-			1	-			
-				_		-	
ORCEVACION	-					-	
OBSEVACIONES	004						
FIRMA EXPOSIT	roe: <	tanin.		Bufu	11.1		
	Man I						

UTP	Driversidad		SISTEMA IN						
0 1 2	differi		REGISTR	O DE ASI	STENCIA	9	98 E		
CHARLA DIARIA		COMITÉ	DIFUSIO	N	CAPACITA	CIÓN	1	0	TRO:
TEMA:	Sesi	10T 11 .	Realizando .	tā nims	de Re	lara			
EXPOSITOR:			Kiana Carrejo				laama	: -	1.
FECHA						_		Ja	I NEA
		2-22	HORA:	/2:0	O pm		GO DEL PROY:		
PARTICIPANTES		tenimiento	LUGAR	Date	Hankni	iacen	tb d		
OMINA DE PART									
	CAC	NOMBRES YA LAGOU /	Veller	30	7616(7	Á	AREA		FIRMA
		nel torre			28 9045	100	iKtont okovnen	o fe	Contract of the second
3 ENAC	N Ke	agt A			649102	35	N F GAN	50	Vid L
4 Joan	Pak	sio Olang	per Idusa	44	2132 22	MO	of Bans	chi	all
5 Helz	ner	Card	enas Ascur	a 20	16,2274	M	ANT T	0	
7 12 191	· Po	A RO			113716	-	re and 1	0	- C
8 /2012	1816	577 M	a timad	0 1/4	2331386	17/	anto	$\rightarrow$	(##
9 2000	Noul	famor du	hada .	183	27 2746		uksiner	-	<i>3</i> 12
10 /100m	180	res / Prem	cho Kendosa	1 32	269421	-	17.		-
11 Elus	Ferni	ado Can	cho Kendosa	72	315478	1i.	deni au	orto	- 60°
12 EAST 16	Ga:	ran ta	cou	7.6	2416/1	275	untervisio	200	39-40
13 Jour	Carles	Huoma	. H.	45	450430		unterinio	-	to be
14 DAVIT	2 &	UPLAYER	AATI	2-0	39 VS 76		Miller	-	A.R
5 Proces	107	Smith B	Bril Currie		226683	62	weatto		Party
16 ALEY	CNI	ieue2	Algo -		531550	_/	TANTITO		Accept
Or Orace	Cou	ecia_u	manny .		11/732	150	arto		3008
		O Carry	Maaren Duille		262324	17	sant to	-	COS.
			Manga		082454	- 01	anto	-	24
	- 44	articon	- Bodgwaya		198 3215 166534		whiz	. +	town.
10662	ON	HAGAN	O Pugneri		36341		N ANTH		ALL STATES
B Victor	Ca	tura	-	72	123490		مورک		duan.
24 Crard	o U	(Applicate)	Farfain	29	648102	K	antto	. 1	Ties .
25							~~~		
26	75								
27				-				$\mathcal{L}$	
28						_		4	
10	_			_		-	-	$\rightarrow$	
31				_		_	-/-	_	
32		7		_			$\overline{}$	_	
13				$\neg$		7		-	
14		1				7		_	
15								$\neg$	
16	_	1							
17	_	1							
8	~~	1.	+	_					
10	-	44	1	_				_	
1	_	111	+	_				_	
2		11	<del>\</del>					-	
OBSEVACION	IES	-	_						
	-	_	//						
			7						
			The last		Buf				
	SITOR	- 1	War Land		a . I	and b	Por		
FIRMA EXPO			- 0 Table		- Lucy	-/			

П	ΤP	Unversidad	SISTEMA IN	TEGRA	DO DE GESTIÓN		
٢		delPers	REGISTR	O DE	ASISTENCIA		
CHAI	RLA DIARIA	COMITÉ	DIFUSIO	N	CAPACITA	CIÓN	OTRO:
	TEMA	Sesion III	Clima Ore	ya ui 20	come.		
EX	POSITOR:	Guadaluse Tora	eju Quispe	- Q	nnys Alccon	nari Jaifa	
'	EOU:	11-07-22	HORA:		00pm-1:00	COOMSO DEL PROY	
PART	ICIPANTES	Manteniniento	LUGAR	Pat	o Mortenim	iento	
	NA DE PARTI			_			
N*	10000	CARTAGENA	HUDOS		DNI	AREA	FIRMA
2	Yours	MICINEENN	norue tont	-	30 961617	SUP MAUT	o this
3	Efrai	N Hayte	anso tome	$\rightarrow$	4651 7045	Mantermany Sep. Marto	Contract .
4	(0,50	Pakas		-	296 122 <del>1</del> 1 296 122 <del>1</del> 1	HINDER	Stray
5	Helm		nas Asoun	43	296 12271	MANTTO	Diego.
6	Lucin		ncho bendre		72318478	Hanto	7 XX
7		Paldo Olans	o Huita -		45213723	Marmon	Ed (13)
	Edgai	Carrie Fal	COLL.		16 2424IV	and state a state of	N LAWREN
9	Bolano	15 Amores	Lamado		10 331380	Hento	Family III
10	agu	Chippen Wys	62		42373746	Scoots	Carlyulle
11	Sugar	daylo (hu	e Herren	<u>.</u>	42372246 44384219	Mántho	Sale of
12			4600		497E-542A	Mitto	19 to January
13	11180	ZON MAGANT	0 11.	-	2222350	Honto	
14	Felix	MANGE TO	lumani		0/262874	wenter	the
15	Oscar	Coordin sh	umen		2611170	Ludioninien	
16	ALEY	Coutience A	lew		1058/1550	realty	Thursday.
17	Herm	LOGNENO Casm	Chille		4408 2454	Martho	7.0
18	X Palo 1	JUNE TOWN Jours			46 940045	Mukimunt	195
19		to Cabia		$\neg$	27171450	Land Land	This
20		Carlos Human	И	$\rightarrow$	43474430	tento	Times.
21	DWIS			$\rightarrow$	263245%	140	Bunkt
22	Gradie	Lidonew		$\rightarrow$	24 64 8197	Hanto	
23	Bym	en South 1	bi A	-	42226643		Barre .
24	Hours	Hohircena	Married	$\overline{}$	1176653 2	Springs	
25			v-Co-Sarro	$\rightarrow$	4770033 2	Maurio	7839
26							1
27				-			/
28				$\rightarrow$			/
29				_			4
30				$\rightarrow$			-
31				-			_
32				$\rightarrow$			
33				_			-
34				-+			-
35				$\rightarrow$			-
36				-+			_
37				$\rightarrow$			
38				-			
39				$\rightarrow$			
40				-			
41				$\rightarrow$			
42				_			
	ISTYACION	B					
FII	RMA EXPO	SITOR:	Comp		Bufa	uf Stal	

UT	П	This reduce to the second seco	SISTEMA INTE						_
	-		REGISTRO	DE ASIS	TENCIA				
CHARLA C		COMITÉ	DIFUSION		CAPACIT		X	OTRO:	
TEM		Design IV:	Liderasso y	Trab	njo en	equi	60		_
DIPOSIT		Guachalune Ulin	na General	wife -	Denny	5 AL	caman'	Jourt.	-
FECH	_	06-07-22	HORA:	2:00 - 12	: 40 pm	CODWGG	D DEL PROY:	J 4	_
PARTICIPA		Monteninviento	LUGAR	Patio	Hanteni	miento			
NOMINA D		NOMBRES Y APEL	BAL SAME SAME						_
1 6	Frais	Maute C.		A STATE OF THE PARTY OF	48102-		ALC:	SECONO PRIMA	A CO
2 2	ful (	ACTARGAIA NO	RAN		7616 A	Wee	MAUTO	Sail	J.
	2005	Mauri Torres Co	mao		4045	130	THORS	Kura	9
5 6	1	Patrice 1	, , , ,	V.	845916	To	ntlo acco realts	1 8115	-
6 4	1445	Pernando Ca ner Condevia Ner Condevia Perso Many	lucho ot.	723	18478				W.
7 .	Jely	ner enclosed	Con Acrilac	76	242618	Labour	Jeunien b	A Ch	
s 3	van	Posto Hone	o Huse	29 9	012-23 13313	M	ANIT O	to	1.
9 10	blanc			Un3	31386	May	t alguizanto	gataet	111
				428	23246	144	IHTO	12	4
12 PV	KCOV-	Hachireens	Û.	79	766532	w	entto	CHITTE	癸
	SECTION 1	SHITH ODDING	10	42.22	6643	'C.	Hants	W (	gψ.
	بهيات	· Corla Hum	46111		54430	l H	antso		3-
	200	EDELDING	A	243	24576	141	9	-21	_
	Vict	on CATURA	ra w	2916			710	1000	U.
17 HC	à moo	ches Crisani (C	71.		23490	H	modernment)	troop	
18 F	clar	Mamari Man	MINE	1440	SZUSY	M	tto	They are	r i
19	Octob	CONTOC COURSE BY	Distriction	0(262	224	Hảo	enimiento	البنوع)	_
20 17%	CAOLD V	O H. Marie I	t-00 2000 '	#19K	6221		Ho	700	the!
21 5	Buch	Hierrez Alejo	Clan	3000	3421	7	anto	( set	10
22 AV	x 6	rlierrez Alejo		10%	1350	Per	1tho benimon	JOHN	2
23	CAS	GARLIA HOM	_ <	46980	0 95	He	u-Ho	HALL I	-
24 (5)	SA C	GARLIA MON	MAN	2.610		MANTE	NHIGHTO	100	-
26				_		Z. Triv E.	77.7909 10	Mico	-
27				+	-			/	
28						-			_
30									-
31	_								
32				-					-
33				-					
34				+					
35				+					
36				+	-		-		
17			- X244	1					_
88							-		-
10									$\dashv$
1	-								$\neg$
12	-								$\neg$
OBSEVA	CIONES	200							$\exists$
									$\exists$
FIRMA E	XPOSIT	TOR:	Dept.	٤	Burfarf	Aug	_		

11	T 10	Universidad			BISTRIKA INT	TRORA	DO DE (	HESTIÓN			
U	ΤP	del Perú			REGISTRO	DE	ASIST	ENCIA			
CHAR	LA DIARIA		COMITÉ		DIFUSION	v		CAPACITA	CIÓN	x	OTRO:
T	EMA:				SESION	II: "Rea	lizando	técnicas de	relaja	ción"	•
EXP	OSITOR:			(	Guadalupe Lili	ana Co	rnejo Q	uispe, Denr	rys Alco	amari Jaita	
FE	ECHA:		8/07/2022		HORA:		7:00-7:			SO DEL PROY:	
PARTI	CIPANTES	- 1	CONDUCTORES		LUGAR				Sala V	irtual ZOOM	
NOMIN	A DE PART	ICIPANT							_		
N"	Wilson C		NOMBRES Y A	PELLID	os .			DNI 675825		AREA CONDUCTOR	FIRMA
_			ica Apaza					960398	_	CONDUCTOR	
3		_	ca Huaman			_		304517	_	CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
4	Manuel K					_		914083		CONDUCTOR	
5	Willy Alca							984588	_	CONDUCTOR	
6	Hugo Vas							237396	_	CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
7	Teofilo Ri						42	744780		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
8	Benjamin	Whitma	an Garcia Mar	nani			41	744780		CONDUCTOR	
9	Richard (	Chuctaya	a Achiri				80	358682		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
10	Jiancarlo	Fernance	dez Medina				43	585626		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
11	Efrain Le	onardo I	Herrera Herre	a			30	762709		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
12	Juan Car	los Ccar	ma Quito				44	145163		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
13	Wilber Ri	vera Hu	arachi				42	874936		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
14	Rick Edw	ard Ran	nirez del Pino				41	370268		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
15	Juan Car	los Leon	Leon				01	263400		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
16	Danilo Nu	uñez Sal	lazar				40	762142		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
17	Miguel de	la Cruz	Flores				43	444475		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
18	Walter A	gustin Ta	aipe Llave				43	585626		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
19	Justino A	ndres C	oncha Mamar	ni i			40	684638		CONDUCTOR	FIRMA VIRTUAL
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29									-		
30									-		
31									-		
32									-		
33									-		
34									-		
35									-		
36									-		
37						_			-		
38									-		
39									-		
40											_
41									-		
42	DEEVINE	MIEC									
0	BSEVACIO	MES									
F	IRMA EXP	OSITOR	:								

## SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Universidad Teonológica del Perú REGISTRO DE ASISTENCIA OTRO: COMITÉ CHARLA DIARIA DIFUSION CAPACITACIÓN X TEMA: SESION III: "Clima organizacional" EXPOSITOR: Guadalupe Liliana Cornejo Quispe, Dennys Alccamari Jaita FECHA: 15/07/2022 HORA: 7:00-8:00 pm CODIGO DEL PROY: **PARTICIPANTES** CONDUCTORES LUGAR Sala Virtual ZOOM NOMINA DE PARTICIPANTES Willson Chambi Mondiale 41675825 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Cancio Choquevilca Apaza 30960398 FIRMA VIRTUAL CONDUCTOR Encarnacion Rocca Huaman 43304517 3 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Manuel Kana Yucravilca 4 45914083 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Willy Alcazar Torres 45984588 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 6 Hugo Vasquez Quispe 40237396 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Teofilo Rimachi Callapiña 42744780 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Benjamin Whitman Garcia Mamani 41744780 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 8 Richard Chuctaya Achiri 80358682 FIRMA VIRTUAL CONDUCTOR 9 Jiancarlo Fernandez Medina 10 43585626 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 11 Efrain Leonardo Herrera Herrera 30762709 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Juan Carlos Ccama Quito 44145163 FIRMA VIRTUAL 12 CONDUCTOR Miguel Villagra Quispe 13 43658358 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 14 Wilber Rivera Huarachi 42874936 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 15 Rick Edward Ramirez del Pino 41370268 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 16 Juan Carlos Leon Leon 01263400 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 17 Danilo Nuñez Salazar 40762142 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 18 Miguel de la Cruz Flores 43444475 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL Walter Agustin Taipe Llave 43585626 19 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 20 Justino Andres Concha Mamani 40684638 CONDUCTOR FIRMA VIRTUAL 41675825 FIRMA VIRTUAL 21 Sergio David Puma Achiri CONDUCTOR 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 OBSEVACIONES

FIRMA VIRTUAL

FIRMA EXPOSITOR:

101

11	T D	Universidad				DE GESTIÓN				
U	ΤP	Universidad Tecnológica del Perú		REGISTR	O DE AS	SISTENCIA				
CHAR	LA DIARIA		COMITÉ	DIFUSIO	N	CAPACITA	ACIÓN	х	OTRO:	Π
т	EMA:			SESION	VIV: "Lide	razgo y Trabajo	en equipo"			•
EXP	OSITOR:			Guadalupe Lili	iana Corne	ejo Quispe, Den	nys Alccam	ari Jaita		
FE	ECHA:		13/07/2022	HORA:	7:0	0-7:50 pm	CODIGO D	EL PROY:		
PARTI	CIPANTES	1	CONDUCTORES	LUGAR			Sala Virtua	al ZOOM		
OMIN	A DE PAR	TICIPANT								
•			NOMBRES Y APELLI	DOS		DNI		AREA	FIRM	
1	Willson (				_	41675825	_	DUCTOR	FIRMA VI	
2			Ica Apaza			30960398	_	DUCTOR	FIRMA VI	
3			ca Huaman			43304517	_	DUCTOR	FIRMA VI	
4	Manuel F				-	45914083		DUCTOR	FIRMA VI	
5	Willy Alc				_	45984588		DUCTOR	FIRMA VI	
6	Hugo Va				_	40237396	_	DUCTOR	FIRMA VI	
7	Teofilo R				-	42744780		DUCTOR	FIRMA VI	
8	_		an Garcia Mamani		-	41744780	_	DUCTOR	FIRMA VI	
9	Richard (					80358682	_	DUCTOR	FIRMA VI	
10			dez Medina			43585626	_	DUCTOR	FIRMA VI	
11			Herrera Herrera			30762709	CON	DUCTOR	FIRMA VI	RTUA
12	Juan Car	rlos Ccar	ma Quito			44145163	CON	DUCTOR	FIRMA VI	RTUAL
13	Miguel V	illagra Q	uispe			43658358	CON	DUCTOR	FIRMA VI	RTUA
14	Wilber R	ivera Hu	arachi			42874936	CON	DUCTOR	FIRMA VI	RTUAL
15	Rick Edv	vard Ran	nirez del Pino			41370268	CON	DUCTOR	FIRMA VI	RTUA
16	Juan Car				-	01263400		DUCTOR	FIRMA VI	
17	Danilo N				-	40762142		DUCTOR	FIRMA VI	
18	Miguel de				-	43444475	_	DUCTOR	FIRMA VI	
19	-				-	43585626	_			
20			aipe Llave oncha Mamani		-			DUCTOR	FIRMA VI	
_					-	40684638		DUCTOR	FIRMA VI	
21	Sergio D	avid Pur	na Achiri		-	41675825	CON	DUCTOR	FIRMA VI	KIUAL
22					-					
23					-					
24					-					
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34					-		1		_	
35					-		_			
36							+		_	
37					-		+		_	
38					_		+		_	
					_		+		_	
39					_		_		_	
40										
41							-			
42										
0	BSEVACIO	ONES								
F	IRMA EXI	POSITOR	:			FIRMA VIR	TUAL			

The column							MATRIZ IPERO	2 - T	RA	NSF	POR	TES			_	CR FECHA DE A	ODIGO	ZACION	FT-F6BC-006 2700/2018
The content of the		Proc	ea eso	Marci 6	o Chavez anguio operaciones operaciones		ón del IPERC : S				Cond	uctor escolta		RABAJO		J.	erarqui	ia de Co	5 1 de 1 ntroles - Orden de Prioridad Eliminación
Table		SUB	e Formato		a-04/2018 3/01/2022 8	Equipo evaluador	Asistentes de operaciones, Conductor, Supervisor escolta				Ayuda	nor de camion nte de camion		Descripción de las Med	idas de Control Actuales	I	Ī		
Part	N.	/ ETAPAS DEL PROCESO	RINR	ACTIVIDAD	TAREA	Peligro SSO		sso	P	a	RP	ELIMINACION	SUSTITUCION	CONTROL DE INGENERIA	Considerable on malamanta largers of	JIPO DE TECCION BIONAL	P	c i	Acción de Mejora Quién / Cuando
Part						Maniobra temenria con equipos móviles (pesado y liviano)		s	c	2	я				transito.  Aplicar manejo defensivo, reducir velocidad.  Control do velocidades por GPS  Capacitación en PET-MET. HCM-002		к	2	6
Part						Vias con obstáculos o mantenimiento (huccos, badenes, rompemuelles, piedras, tierra, personas, equipos, animales, disturbios sociales)	Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atopellos / Despiste / atrapamientos Agresión física / robo / Daños a la unidad	s	c	2	я						Е	2	6
Part						Condiciones ambientales (falta de señalización, curvas, pendientes, cruces, vias férreas, unidades de transporte)	Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos Agresión fisica / robo	s	c	2	и				Manejo defensivo Reducción de velocidad, Cumplir con las señales y vigias de transito. Hoja de ruta Capacitación en PET-MET.HCM-002		к	2	6
March   Marc						Condiciones ambientales (lluvia, niebla, granizo, luz solar, nieve, etc)	Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos	s	c	2	я			Plumillas, luces neblineras y tapasoles		e lentes os	Е	2	6
March   Marc						Concentracion prolongada, monotonía		so	c	а	13			Uso de dispositivos antisueño para conductores			ь	а	7
The content of the						Conducir bajo estrés, sonnolencia, fitiga, cansancio		so	c	2	и						Е	2	6
Part							Traumatismo encefalo cranoano, muerte.							Cuarentena obligatoria para	Presentación del plan de prevención COVID-	e			
Part						Exposición al virus SARS-COV-2 trabajo en cercanía o contacto con otros trabajadores, ambiente de trabajo, transporte de personal, entre otros	Contagio en el lugar de Imbajo y generación de la Enfermedad COVID – 19.	so	^	2	a			Distanciamiento social de 2 metros	personal a las instalaciones de Hagemsa Llonado de cuestionario de prevención Covid 19 antes del ingreso a las instalaciones Pasar el trajaje por parte de la enfermera uso de sego	do al e lentes	ъ	2	Supervisión en campo ocupacional/- fermera ocupacional
Part						Esposición a Polvo	Esposición al polvo	so	n	4	14						c	4	
March   Marc						Esposición a Ruido y vibración	•	so	ь	а	17			Cabina de vehículo con sistema de sellado y aislamiento	10 409	e tapones guridad	к	а	0
Part						No obedecer las normas viales y señalización		s	c	2	н				Hoia de pura	idad	D	2	2 Supervisión en campo Médico ocupacional/- fermera ocupacional
Part				Traslado de unidades a diferentes puntos de carga	Conduccion de vehículos a puntos de carga sobre vía asfaltada y afirmada	Caída de rocas y deslizamientos	aplastamiento	s			"				segur	ròn de idad	$\dashv$		
Part						Conducir a velocidad inadecuada		s			13						$\dashv$		2 Supervisión en campo operacioss/s
Part						Caida de carga o mercaderia		s	e	2	и					rón de idad	Е	2	6
Note						Vehiculo en movimiento		s	c	2		No transitar vehículo si hay presencia de personas en			Capacitación en manejo defensivo		ь	2	Supervisión en campo operaciose/s:
Part												grifo, área de lavado	Reemplazo de						WORLD WILLIAM
Part						Fallas mecánicas de vehículo en ruta	Voleaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos / aplastamiento, quemaduras, riesgo de explosión	n		2	8	Mantenimiento preventivo al dia	defectuosos	n Cauardas de seguridad a	Capacitación en respuesta ante emergencias El conductor no debe tratar de reparar las fallas mecánicas del vehículo segur señalización de zona donde ac encuentra vehículo averiado en rata Breoucado de vehículo	ròn de idad	к	2	6
Part						Cenemeion de residuos solidos no poligrosos (nanci	Alteracion de cuerpos de agua y/o suelo, afectación a flora y forces de la cuerpos de agua y/o suelo,		_								Ţ	2	
The content of the						plastico, otros).	afectación a flora y fauna, deterioro del aspecto visual.	к	ь	3	17					as co	к	3	
The content of the						Demane de hidrocarburos (tanque de consumo) / otro agente quimico de la unidad.	Alteración de cuerpos de agua y/o suelo, afectación a flora y fauna, deterioro del aspecto visual.	к	ь	а	17			Kit antiderame	Ciestión de los residuos sólidos peligrosos a EPP E Capacitación cobre el manglo de residuos Nitrika Difusión del procedigranas gastión de Respirados de Capacitación del Procedigranas con Cap	specifico tes de h, rador, s Google,	к	а	
Part								$\vdash$							Identificación y monitoreo de la generación de	and) on le atender mergencia	-	-	
The content of the						Emision de gases de combustion	Inhalación de Cases Alteracion del aire (medio ambiente)	к	ъ	3	17			Mantenimiento constante de la unidad, focalizado en el proceso de combustión	continuation y monitoreo de la genemición de contaminantes atmosféricos. Mantenimiento preventivo de la flota valvicular. Centificados vigentes de inspección técnica vedicionar.	Mas ico	к	а	
The content of the						Uso de sustancias ilicitas, alcohol o medicamentos antes de conducir	Collsión con equipos móviles o fijos Atropellos / Dospiste / atrapamientos	N		2	А				Triaje en tópico antes de iniciar el servicio Política de alcohol y drogas Cintus	rón de idad	ь	2	Médico  Supervisión en campo ocupacional/e fermera
Residence   Property															El conductor debe realizar su vuelta de seguridad antes de realizar la maniobra de parqueo. El conductor debe evaluar el espacio antes de realizar la maniobra. Uso de espejos reconsegues de realizar la maniobra. Uso de espejos				ocupaciona
Residence   Property						Maniobra temeraria con equipos móviles (pesado y liviano)	Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos	N		2	8				Retroceso con vigia. Uso de schales sonoms (bocina y alarms de retroceso) pam parquear. Apagar la unidad y retira llave de contacto. Colocar racos en llantas de traccion 2do. y/o	ròn de idad	к	2	6
Part					Enganche, Parqueo y posicionamineto del vehículo zona de carca.	Inadesuado assenso y descenso de la unidad	Caida a distinte nivel, gelnes			3	12				Jar. eje. Colocar conos.  Aplicar manejo defensivo, reducir velocidad.  Capacitación en reglamento de transito.  Aplicar tres puntos de apoyo sujetándose de pasamanos y apoyando toda la planta del pie.	· y	В	3	7
Part					com de carga.						,					juejo	$\dashv$	а .	7
Part						Esposición al virus SARS-COV-2 trabajo en cercania o contacto con otros trabajodores, ambiente de trabajo.		50	_	2				Cuarentena obligatoria para personal positivo, Distanciamiento social de 2	Presentación del plan de prevención COVID- Uso d	e urilla de do al		2	Médico ocupacional/e
						transporte de personal, entre otros	Contacto, ingesta y/o inhalación: Dermatitis de contacto, quemaduras,				13			metros, Termómetro digital infamio  Distanciamiento con zona de abastecimiento de	-Capacitación PET-HSE-BA SE-27	e lenter	_		fermera ocupacional
Part						Inadecuado ascenso y descenso de la unidad		N	e	з	13	No transitar		COMPUNION	Aplicar tres puntos de apoyo sujetándose de pasamanos y apoyando toda la planta del pie barbis.  Respetar soñalimoión dentro de grifo,	y Juejo	ь	з	7
Part				Recepción y sujeción de mercadería	Abastecimiento de combustible	Vehiculo en movimiento	Colisión por alcance, frontal	s	e	а	13	vehiculo si hay presencia de personas en grifo, área de lavado			contacto positivo con encargados de grifo o encargados de lavado de volviculo. -Capacitación PET-HSE-BASE-027 Abastecimiento de combustible, lavado de vehiculos		D	а	7
Part						Personas en cruce peatonal o transitando en medio del grifo	Atropello	N	e	2		No continuar tránsito, parar y dar preferencia de pase a		Respetar Señalización de zonas peatonales	paso a peatones. No tocar clason.		ь 2	.	Supervisión en campo Supervisor do operacioss/s: envisor escol
Part						Trabajo con equipos y herramientas manuales defectuosas	Golpes en distintas partes del cuerpo	к	c	3		penonas			Abastecimiento de combustible, lavado de vehículos  Inspeccion trimestral de equipos  Señalizar y delimitar área de trabajo.  Realizar trabajo de atrinoamiento con posturas y ysp.	eo, es, lentes atos de	D	3	7
Part						Realizar trabajos encima de una plataforma		_			13				adecuadas segur Uxo de escaleras. Aplicar tres puntos de apoyo sujetándose de pasamanos y apoyando toda la planta del pie barbis. Cambio de postura de forme frecuente.	idad	_	_	
					de documentación						21			Cuarentena obligatoria para personal positivo,		e srilla de do al	_		Médico
Part											3			Distanciamiento social de 2 metros, Termómetro digital infrarojo.	19 antes del ingreso a las instalaciones Uso d	e lentes ruridad	_		Supervisión en campo ocupaciona/ fermera ocupaciona/
					Retiro de unidad de zona de carga									Cuarentena obligatoria para personal positivo,	Presentación del plan de prevención COVID- 19 mas er	e srilla de	_		6 Médico
Part											,			metros, Termómetro digital infrarojo.	Llenado de cuestionario de prevención Covid 19 antes del ingreso a las instalaciones Uso d Pasar el triale por parte de la enfermera de seg		_	_	Supervisión en campo fermera ocupacional
Part															Aplicar manejo defensivo, reducir velocidad. Control de velocidades por GPS Manejo defensivo Reducción de velocidad, Cumplir con las		_		
Part							Vokaduras								Manejo defensivo Reducción de velocidad. Cumplir con las				
							Atropellos / Despiste/ atrapamientos Agresión física / robo  Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos				14			tapasoles	permitido de hoja de Paradas según hoja de oscur	e lentes	ъ		
Part						Concentracion prolongada, monotonía	Sobre es fiierzo Vobaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos	so	e	з	13			Uso de dispositivos antisueño pam conductores	Manejo defensivo Monitoreo por GPS		ь	а	7
Part						Conducir bajo estrės, somnolencia, fatiga, cansancio	Trastomos Biológicos, Psicológicos y Sociales: Ansiedad, Nerviosismo, Stress, Fatiga, Irriabilidad, traumatismo, contusiones, Traumatismo encefalo crancano, muerte.	so	e	3	13				Manejo defensivo Monitoreo por CPS Seguimiento a estado psicológico de los tmbajadores		ь	а	7
			R			Cnducir bajo emperatums extremas de calor o frio	Fatiga, estrès, somnolencia, hipotermia, estrès térmico	so	c	3	13						D	3	7
Part						Esposición al virus SARS-COV-2 imbajo en cercania o contacto con otros trabajadores, ambiente de trabajo, transporte de personal, entre otros	Contagio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID — 19.	so	^	2	a			Distanciamiento social de 2 metros	Cumplir con el protocolo de ingreso de personal a las instalaciones de Hagemsa Minsa Llenado de cuestionario de prevención Covid	i ai	D	2	Médico ocupacional/e fermera ocupacional/e
Part						<u> </u>			_					Unidades con aire acondicionado y calefacción	Manejo con ventanas cerradas Reducción de velocidad		$\rightarrow$	4	
Part							_				13			sistema de sellado y aislamiento	Capacitación en manejo defensivo	_	-	3	Supervisión en campo operaciones/
Part							inhabilitación del conductor  Colisión con equipos móviles o fijos  Atropellos / Despiste / atrapamientos / aplastamiento				н				Respetar señales de trânsito en ruta  Hoja de ruta  Respetar señales de trânsito en ruta  Cintus segur		_	_	supervision en campo pervisor escolta supervision de
					Conducción de vehículos sobre vía asfaltada y afirmada	Caida de rocas y deslizamientos	Daños a la propiedad por contacto con material rocoso de deslizamientos	N	c	3	13						Б	3	7 Supervisor de
Part				Transporte de mercancias general, materiales peligrosos y carga							s					oon 4-	-		
Part				gooredimensionada							"	No transitar vehiculo si hay presencia d-			Capacitación en manejo defensivo	idad			Supervisor de
Fulls mechanised de vehicule on runs  Cameranion de routines configuration (proportion of pages approximate)  Proportion de routines configuration (proportion of pages approximate)  Proportion de routines en peligoreste (quest)  Proportion de routines en pelig	1	Transporte				Vehiculo en movimiento		s	c	2		personas en grifo, área de lavado		0	normas de trânsito RITRAN Hoja de ruta Inspección técnica		o	2	supervision en campo paraison escotta
Absencion de modelunes entides no poligoneses (equal, placetico, correa).  Absencion de compose de aqua y/o studio, allectación de la serio y forma, placetico de la serio de la serio y forma, placetico de la serio de la serio y forma, placetico de la serio y forma, placetico de la serio y forma, placetico de la serio de la serio y forma, placetico de la serio de la seri						Fallas mecánicas de vehículo en ruta	Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos / aplastamiento, quemaduras, riesgo de explosión	s	"	2	8	Mantenimiento preventivo al dia	componentes defectuosos que puedas	Guardas de seguridad a	Capacitación en respuesta ante emergencias. Il conductor no debe tratar de repamr las fallas mecánicas del vehículo Señalización de zona donde se encuentra vehículo averiado en rata Brouceado de vehículo.	rón de idad	к	2	6
Personal production of the pro						Generacion de residuos solidos no peligrosos (papel,	Alteracion de cuerpos de agua y/o suelo, afectación a flora y faura deterior del como de la como de			3	17				Gestión de residuos sólidos no peligrosos		Е.	3	.0
Existin de gases de combustion Indication de Cases  A humain de dans (reduction and dans (reduction and dans) (red						plastico, otros).	visual.	Ĺ							Procedimiento de gestión de residuos sólidos Capacitación en gestión de residuos sólidos	Marikoo	-		
Existin de gases de combustion Indication de Cases  A humain de dans (reduction and dans (reduction and dans) (red						Demane de hidrocarburos (tanque de consume) / otro agente quimico de la unidad.	Alteración de cuerpos de agua y/o suelo, afectación a flora y fauna, deterioro del aspecto visual.	Е	ь	а	17			Kit antiderrame	través de una EO-RS.  Capacitación sobre el manejo de residuos sólidos peligrosos.  Silvios peligrosos de capacitación de residuos (PR-HSIK-OHS).  Cumilios de la PR-HSIK-OHS).		ĸ	а	.0
Une de eustancies filidas, alcoholo medicamento antes  Viciolatura  Une de eustancies filidas, alcoholo medicamento antes  Viciolatura  Carifornia de recurso de conducir  Torras de rutas o vias atlerras  Torras de rutas o vias atlerras  Viciolatura  Torras de rutas o vias atlerras  Viciolatura  Torras de rutas o vias atlerras  Viciolatura  Viciolatura  Torras de rutas o vias atlerras  Viciolatura  Viciola								$\vdash$						Mantenimia	de la unidad.	ne igone a		+	
Wednerschafter and the conductive of the conduct						Emision de gases de combustion		К	D	3	17			de la unidad, focalizado en el proceso de combustión	vehicular.	tás ico	Е	а	
Torris de rules o vien attenue vien parties, piedes, tien, per ours, equipos, minimistro.  Cathicine on control de rules on destinatives of the responsibility, piedes, tien, per ours, equipos, minimistro.  Cathicine on fips.  Arrappation finant rules of Arrappation (Applied Fair Arrappation Control on the control of the rules of							Volcaduras Colición con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos Volcaduras				s				regur		-		
Agreeon treas / robo / banos a la unstad					Toma de rutas o vias alternas		Colisión con equipos móviles o fijos Atropellos / Despiste / atrapamientos Volcaduras Colisión con equipos móviles o fijos Atropelt— / C				13				Uso de señales sonoms (bocina y alarms de segur  Manejo defensivo  Reducción de velocidad, Cumplir con las señales y vigilas de transito.	idad			7
Cambio de neumáticos de neumáticos de fectuosas defectuosas defectuosas defectuosas de fectuosas de fettos de fectuosas de fectuosas de fectuosas de fettos de fe														Cambic		o, juejo, es, lente»			
					Cambio de neumáticos	тталаро con equipos y herramientas manuales defectuosas	Golpes en distintas partes del cuerpo	s	D	3	17			tercerizado (llanteria)	Epp bás ico do se guant zapat segur	guridad, os, os de idad.	к	а	

											Capacitación en regiamento interno de		ı				
				Manishra temeraria ean equipos máviles (pesado y liviano)	Volcadurus Colleción con capitinis máviles o fijos Atropellos / Despiste / atropamientos Volcadurus		e a	-			Aplicar maneja de firm iva, reducir velacidad. Cantral de velacidades par CPS. Capacitación en PET-ABIT-HEM-000 Maneja de firmivo Beducción de velacidad, Camplir can las		*	a	***		
				Visu con obstáculos o mentenimiento (buscos, badenes, compensables, piedros, tieros, personas, equipos, animales, distribitos encludes)	Voltendurus Collector em reptipus miviles o fijos Atropollos / Despitus / atroportentos Agresión fisica / roho / Daños a la unidad	3		-			Manaja definatva Beduseián de velacidad, Champiir son las señales y Vigins de remains. Esta de comita. Manaja de sina velacidad, Champiir son las Beduseián de velacidad, Champiir son las		**	a	***		
				Condiciones ambientales (faita de sebalicación, eurvas, pendientes, entest, vias féricas, unidades de transporte)	Catia ión con equipras méviles a fijos Atropellos despetas a espandentes Agresados fisica a cata	*		-		Phinitias, been neblineras y	Antonio Administrativa del Servicio del Serv		*	a	**		
				Condiciones ambiennies (livvia, nichla, granies, lacualur, nieve, eur)	Carlie dan son Valendarian Carlie da Glace Arrapellos / Despise / arraperientess  Fadres en discose  Calledan Valendarian  Arrapellos / Despise / arraperientess  Arrapellos / Despise / arraperientess  Arrapellos / Despise / arraperientess	50	e a	1.3		Uses de dispositivos antimetro para deredactores	permisita de baja de Paradau iogún baja de 1915. Capacimeias en PET-MET-BEM-000 Flaja de ruta Passana activa Manistrara par 63%	Use de lentes escuess		a	***		
				Concentracion prolongada, menotonia  Conducir hajo estrita, somnolencia, fittiga, cansancia	Colistin en experience de la colistin del la colistin de la colistica de la colistin de la colistica del colistin de la colistin del colistin del colistin de la colistin del colisti	50	e a	13			Administrative Color Medical C			a a	17		
										Cuarentena abligatoria para personal passitivo		Uses de massarilla de massarilla de Minus					Mediation
				Espesición el virus 6.4 Rf. COV. 2 rebajo en estrunte e entueta en arms trabajadores, archivate de trabaja, transporte de personal, entre atras	Contagin en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID — 19.	50	• •			Distanciamiento social de 2 metros Termèmetro digital infranço	Schrephie son al punt de provinciano de lagreno de Champile son el protessorio de ingreno de Lagrando de estado intracio de prevención Cavid Lagrando de estado intracio de prevención Cavid Pasar el trinje por pare de la enfermen semparional	Minus Liun de lentes de seguridad		a	13	Supervisión en campo	foreveness encrypson instead
				Espanición a Polyo  Espanición a Buido y Vibración	Espasición al patro  Espasición al raido y vibracion fuera de los  limites permitidos	50	n 4	1.4		United and the second s	Manaja can ventanas cereadas Beducción de velocidad Serrificado de inspección técnica vehicular Pragrama de mantenimiento preventivo Manitarco de agentes físicas	Uso de tapones de seguridad		4 3	20		
				No obedeser las normas vintes y sebalicación	Colición con equipos móviles, atropello, muhas, sanciones, reterción de vehículo, inhabilitación del conductor					nio karrieretes	Capacitación en manejo defensivo Capacitación en señales de seguridad Helpeta señales de richaim en nua Bespeta señales de triansim en nua	Cinturin de		a	1.2	Supervisión en campo	Beliebellenen mantagnamienryaal/aury finervanen mantagnamienryaal
		Traniado de unidades a diferentes puntos de earga	Constantion de vehicules a purtes de narga sobre via asfaltada y afirmada	Caida de meas y deslicamientos	Colisión con equipos máviles o fijos Atmpellos / Despiste / atrapamientos / aplastamiento	*	e a	-			Huja de esta  Bespetur señales de trimita en rata  Canneter la predicción de condiciones climiticas y avians de eventas  Capacitación en maneja de fensivo	Cinnena de eguridad		а	16		
				Conducir a velocidad inadecuada	Enños a la propiedad por contacto con material menso de destinamientos Calición con equipos mévites a fijos Atmpellos / Despiso/ atmpellos o fijos	1	e a	**			Capacitación en manejo defensivo  Plan de respuesta ante energencias  Maniareo GPS		n	a	12	Supervisión en campo	Superstant des
				Caida de earga o mercaderia	Volcaduras Colisión con equipos máviles o fijos Atmpellos / Despitet / atrapamientos / aplastamiento	3	e a	-			Procedimiento de trincado de carga Lian de espejos retravisares Repetur el limite de velocidad en nua y curvas	Cinturin de Eguridad		ā	**		
				Vehicula en movimiento	Accidente Vehicular: Fractura, Contus iones, Les iones, Mucrae	ě	e .	-	bis transitor vehicule ui hay presencia de personas en grifo, àrea de lavado		Copositación en manejo deficación Conducir a velocidades en ignitudas en los normes de reina do Paja de rata			ā	12	Supervisión en nampe	Superstant de operacions/sup erstant manufac
				Fallas mecánicas de vehículo en rata	Volenduras Colisión con equipos máviles o fijos Atropellos / Despiste / atropamientos / aplastamiento, quemularas, riesgo de esplosión	*	n .	~	Mantenimiento preventivo al dia	Eksemplases de sempansentes deficituates que puscian faile mesión les	Engagement de dereien  Programmette de	Cin ments ate		a			
				Generation de residuos solidos no peligrosos (papel, plasties, arros).	Alteracion de enerpos de agua y/o suelo, afectación a floro y finna, deterioro del as poeto	**	D 3				Clearing de residente es lidro no peligroune em derre di plan de residente es lidro no peligroune em derre de la companya del companya de la companya de la companya del companya de la companya del companya de la companya del companya de la companya del compan			a			
				plastica, atras).	Visual			.,			Pencedimiento de gentión de ossidans sólidos Capacitación en gentión de ossidans sólidos Cientión de los residans sólidos peligramas a Capacitación sobre el panejo de residans	EPP Hayana Charates de	_		3		
				Demune de hidrocarburos (tanque de consumo) / otro agente quinico de la unidad:	Alteracion de cuerpos de agua y/o suelo, afectación a flora y finna, deterioro del aspecto visual.	<b>a</b> c.	D 3	1.77		Kit antidername	Capacitación entre el manejo de residuos Diffusión del procedimiento de gestión de residuos (Ph.HSLCJIB). Camplimiento del manerimiento preventiva de la unidad.	binitie. Bespirador, Lentes Gangle, Traje tibet) en enso de ntende una emergencia		а	2.0		
				Emisian de guses de combustion	Inhalación de Cince Alteracion del aire (media ambiente)	**	D 3	1.7		Manteniniento constante de la unidad, fincalisado en el proceso de combustido en	Mentificación y meniones de la generación de conteminantes atmosféricas. Mantenimiento preventivo de la fluta Certificados Vigentes de impressión técnica Velterias.	EPP Dánico		а	20		
				Uso de sustancias likitas, akcabato medicamentos antes de conducir	Volcadurus Collisión con equipos máviles o fijos Atropellos / Despises / atropamientos	2	n 0	-			Triaje en tôpica antes de iniciar el servicia Política de alcebal y dragas	Cinnumn de		a	1.2	Supervisión en campo	Mahalina magaminyal/ari farrassa
											El conductor debe realizar au Varien de segarisian arris, de realizar la mariabra de parques. El candactor debe evaluar el espacia untes de realizar la maniabra d'un de espejos rerevisores. Bernadas con vigla.						
				Maninhra tementria con equipos máviles (pesado y liviano)	Colición son equipos méviles a fijos Atropollos / Cespiste / atroponientos		n .	*			El conductor deble realizer en Virelia de paragion. Il el conductor deble evaluar el capitale arter de realizer de transcriva-Alea de especie arter de realizer de transcriva-Alea de especie de la confession de	Cinturin de		a	**		
			Ergenehe, Perspess y posicioneminate del vehícula serve de cerge.	Inadecuado ascenso y descenso de la unidad	Caida a distinto nivel, galpes	3	e a	1.3			Aplicar tres puntos de apoyo sujetándose de pasarranos y apoyondo todo la planta del pie en peldaño. Capacitación en regionento interno de tompio.	Charter y kartrigantje	n	a	17		
				Manajar vahirula en retmesus  Espaisición al virus SABS.COV.3 (minja en escranta e sentueto em etros trabajos, ambiente de trabajos, transporte de personale, entre etros trabajos, transporte de personale, entre etros.	Colletin con equipme mèviles o fijos Armpellos / Despise / armperientes, choques con oras unidades.  Contagio es el lugar de trabajo y generación de la Enferneciad COVID - 10.	50	n 3	9		Estarente on againes para personal paraitiva; Distancelardente secial de 2 Terrodores digital	Un de señales somene (horina) para iniciae deplicarie (no control de visione) de la Capacitación en PET-54TF-1634-601 Personación del plan de prevención COVID- 10 para la control de ingreso de sercional a las instalaciones de Fingeros de	manentila de manentila de meneralo al		a	12	Superstation on commun	Middless maganismal/em
				Contacts accidental con sustancia peligrosa (combustible)	Centaste, ingesta y/s inhalación: Dematitis de centacia, quemaduras, enversenamiente		e s	1.3		Terminetto digital Distanciamiento con sona de altastelmiento de combustible	Lienado de questionario de prevención Covid		ь	a	17		mospanioral
		Flamaganián y asjanián da marcadaria	Abantesimiento de securio	Inudeaunto assenso y descenso de la unidud Vehicula en mavimiento	Calida a distinto nivel, golpes Calidán por alcance, frantal	3 3	e s	13	Matraneitar vehiculo ei hay presentia de persentas en grifo, èrea de		Aplear tree printes de apoya experimente de presentante y apoyament toria la planta del pie en pelaluire.  Bisoperar contribución derrar de grifficación en en en pelaluir de printes de pr	Casen y harbiquejo		a	19		
		mureadaria		Personas en eruce peatonal o transitando en medio del	Armpello		e a		prim, area de lavada Pia continuar transita, panar y dar preferencia	Bespeter Schulimeinn de	An approximation of the deliberation of the state of the			2	12	Supervisión en campo	Supervisor de operations/supervisor
				getio  Trabujo con equipos y herranientas manuales Hefreturasas	Arropello Sinipes en distintos portes del euerpo				persona	-enns pentensies	errorganius de lavada de vehiculo. Augustanius PET-Hellich Allichio. Alumerimento PET-Hellich de la lavada de vehiculos vehiculos. Inspeccion trimental de espignato Rechalier y delimina área de trabajo. Bechalier y delimina área de trabajo. Bechalier y delimina área de trabajo.	Chaken, guantes, lentes y separas de		a	12		ardsor associa
			Trirona sia marroaniaria y raviation	Beation tubajos eneima de una plandorma  Posturas inadas medas fistos de la completa del completa de la completa de la completa del completa de la completa del la completa del la completa de la completa de la completa de la completa de la completa del la completa d	Caidas a distinto nivel	* **	e a	13			Aplicar tres puntos de apoyo sujetándose de posaminos y apoyando toda la planta del pie Cambia de pustura de forma fiscuente. Pantas activas.	Cases y barbiquejo	#6	3 4	20		
				fishme estieren fisien  Espasición al virus 6.486.5007.3 trabajo en cercania o contacto con arres trabajodares, ambiente de trabajo, trabajo de personal, entre otras	Contagio en el higar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID — 19.	80				Concentent this provide provide a control of the co	B	Liun de massarilla de acuerda al Minua Liun de lentes		3	13	Supervisión en sampo	Addelines magaaniamal/am farmana magaaniamal
			Pleatires size semistant size ecorum size	Manishm temeraria enn equipos méviles (pesado y	Colisión con equipos máviles o fijos Armpelios / ampaniennos, choques con oros unidades.	*	n >	^			Compilir can el pratacción de injurcion de Controllica de Controll	de contridad		a	16		
				Espasición al virus SARS-COV-2 mitajo en cercania a contacto con arres trabajodares, ambiente de trabajo, integrando de personal, entre atras	Contugio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID — 19. Volcaduras	50				Charriera chilgatorie para personal fraidillica Elizameterate social de 3 Terminatira de digital in franție.	Cumplir con el protocolo de ingreso de personal a las instalaciones de Hagema Lienado de suestionerio de prevención Covid	Managarilla de activida al Adinua Liun de lentes de acquiridad	n	a	13	Supervisión en campo	Addedices emageantismal/em formers emageantismal
				Manishm temeraria em equipos mávites (pesado y Bvánn) Vias em obstáculos o matenimiento (buces, badenes, comprendebe, piedes o matenios equipos, animales,	Calición con Victorduras Calición con vegajoras mávites o fijos Arrapelhos / Respistor / arrapamientos Calición con equipos mávites o fijos Arrapelhos / Respistor / arrapamientos	3 3	n 2				10 action dat ingerous in the incidentarious and a contract of the contract of			a	16		
				Condiciones ambientales (film de señalisación, eurvas, pendientes, emess, vias féreas, unidades de mangante)	Agreem face / fathe / Batter a la unidad  Valendurus Calisièn con equipus méviles a fijos Ampellos / filosofice / arapunientos Agreem fates / raba	7	n 2	^			Manejo defensivo Beducción de velocidad, Camplic con las			a			
				Candiciones ambientales (flavia, nichla, granisa, bessalar, nicve, etc)  Cancentracion prolongada, manatania	Victoraturus Catis irin con equipres mévites a fijes Arripetics Sichre en ficties Victoraturus Catis irin con equipres mévites a fijes Arripetics / Edephie e a traparmientus	50	n 4	14		Phindles, here neblineres y topostales Um de disposition unitarità pen conductores	Frequencia Communication of Communicatio	Lisa de lentes escums		a 3	17		
				Canducir haja estrès, samnalencia, futiga, cansuncia	Trautamen Biológicos, Psicológicos y Sociales: Acolocido, Piervisulame, Streus, Patigo, Irritabilidad, rearratione, contusiones, Trautalinad concello contecuno, muesto.	50	e .				Para an metikon bel arasja de firmiko bel arasja de firmiko bel garinderras a sarasa parajakigian de lem rabajanterrah			а	1.7		
	-			Cinducir bajo emperaturas extremas de calor o frio	Pariga, surelu, samuelmeia, hipatermia, surelu elemes	50	e a	1.0		Calefactor  Calefactor  Calefactor	Espacitación en manejo defensivo bajo condiciones adversas  Presentación del plan de prevención CEPVID-	Bopo de obrigo Liuo de massarillo de		а	17		
				Espassición al virus SA BACCAS Imbajo en ecreante a contacto con arma matigidance, ambiente de trabajo, imagente de personal, entre atros Espasición a Palvo	Contagio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID — 19. Esposición al polyo	50	n 4			Distanciamiento social de 3 nativa Terminatro digital infranço Unidades con aire acondecimado y	Champite com et prestouente de ingretue de percental e les instalaciones de l'ingretue de Lord de l'ingretue de Lord de l'ingretue de Lord de l'ingretue de	Minus Minus Uso de lentes de seguridad		3		Supervisión en campo	Addedines consponierral/err farroura consponierral
				Espanición a Buido y vibración	Espanición al ruido y vibracion fuera de las Historios permitidas	50	e a			Culting de vehicula con sistema de vehicula y sistema de vehicula y	Constituato de inspessión técnica vehicular Programa de mantenimiento preventivo Monitores de agentes físicas Copacitación en mansio definsivo	Can de tapanes de seguridad		а	17		Supervisor de
				Pio obedecer las normas viales y señalicación  Calcia de meas y deslicamientos	Cultision can equipme miviles, arrapelle, despites, militas, senicimes, estencial de velticales, inhabilitación del conductor.  Cultision can equipme miviles o figos Armpellos / Despites / atrapamientos / aphatomiento.	7	e a	-			Capacitación en manejo definativo Capacitación en sentate de seguidad Bespetar sentidos de trimato en nata Bespetar sentidos de trimato en nata Bespetar sentidos de trimato en nata	Cinnaria de eguridad Cinnaria de eguridad		a	10	Superdeido en campo	mymroner re eperation
			Carehander de vehindes sebre via aufaltada y afirmada	Conducts a velocited instrument	Daños a la propiedad por contacto con material monan de destinamientos Collectón con espripos máviles o fijos A topelhos / Despiste/ atrapamientos /	3	e a	**			Committee in provident in the control is transa- ation in the most registering to con- cept and the control of the control of the Committee in the control of the control of the Plan die companies to control of the control describes and control of the control of			a a	12	Superdalin en samps	Supervisor de operaciones/su pervisor
		materiales peligroses y carga		Caida de carga o mencaderia	aplestamiento  Calición con equipos máviles o fijos  Atmpellos / Despiste / atrapamientos /  aplestamiento	*	e .				Procedimiento de trincado de cargo Uso de expejos retrovisores	Cinnaria de		a	**		enterest es
Transmission				Vehicula en mavimienta	Accidente Vehiculus Fractura, Contraciones, Les iones, Muerte	~	e .	-	vehicula si hay presencia de personas en grifo, àrea de		Considerin en menujo definacion Conducir a velocidades en apuladas en las entre la			a		Superdaido en campo	Supervisor de operaciones/su pervisor
				Fallas mecánicas de vehículo en ruta	Valendurus Calinida sem squipus máviles a fijos A impelhas / Jasephas / arapandentes / aphasiamienta, quemedurus, riesga de esphasión	~	n .	^	Mantenimiento preventivo al dia	Beremplese de componentés deficiences deficiences que pueden constitue un faile receintes	Programación de matemistra proventiva Programación de matemistra proventiva la particular en majoresta ante energione in El constitución en majoresta ante energione in El constitución de constitución de la constitución Seria boución de constitución de constitución Programación de constitución de la constitución dela constitución de l	Cinturbade		a	••		
				Generacion de residuos solidos no peligrosos (papel, plastico, otros):	Aberesian de susquas de agua y/a suela, afestación a flora y flutas, detectora del aspesta Visual	*	D 3				Circuión de residues sólidos no peligraca- con forme al plan de remejo de residuos Procedimiento de gestión de residuos sólidos Capacitación en gestión de residuos sólidos			а			
				Demune de hidrocarhums ((anque de ennsums) / otro	Ahermeian de enerpou de agus y/a suela, afestación a flora y flutas, deleffora del las poeta		D 3	1.7		Nit antidernane	Centión de los residons sólidos peligranos a pavio de una EC-Ma Capacita solidos peligranos sólidos peligranos Difusión del procedimento de gestión de Complimiento del mantenimiento preventivo de la tradade	EPP Basica EPP Reposition Chantes de Partie			20		
				ngente quimies de la unidad.	Visuali		-	- 11			Diffusión del procedimiento de gestión de residuos (PhHall) (B). Camplindente del mantesindente preventiva de la unidad. Identificación y manitanes de la generación de	Truje (Burgle, Truje (Burg en		_			
				Emision de guses de combustion	Inhabeión de Cases Aberación del aire (media ambiente)	**	D 3	1.7		Adanten inierato constante de la unitad, fivalizada en el proceso de combustión	blentificación y manitoren de la generación de contaminantes armadéricos. Manitoren velocias. Certificados vigentes de inspección técnica velocias. Triaje en ripleo antes de la idar el servicio.	EPP Dásico					P. Andread a constant
				Uso de sustancias librius, ababal o medicamentos antes de conducir Manistra temeraria con equipos méviles (pesado y Relates)	Calición con Victordinas Arrepelhos / Despisos / arrepelhos / Ostopolos / arrepelhos / despisos / arrependentos Calición con equipos máyotes a fijos Arrepelhos / Despisos / arrependentos	3 3	n a	-			the steen point retraviances.	Cinturin de eguridad Cinturin de eguridad		a	10	Superduide en eampe	
			Terms de rutes e vies alternas	Viscent absticular a nunterimienta (buens, balenes, compenselles, pietras, tierra, personas, equipos, animales, disturbios sociales)	Calición con equipos návites o fijos Arrapellos / Bespines / arrapententos Agreción fistos / min / Batas a la midad	*	e s	**			Un de sérioles entres (tacina y alama de Armada de serioles entres (tacina y alama de Residente	Concern		а	1.7		
			Cambin de neumáticos	Trahajo eon equipos y heromientas manuales defectuosas	Calpes en distintos partes del esergo	7	D 3	1.77		Cambia neuminicas receriendo (Banteria)	Epp hasten	topones, lentes de seguridad, guantes, espuridad	*	а	a		
				Manishra temeraria esa equipos méviles (pessalo y liviano)	Calisión con equipos mávites a djas Calisión con equipos mávites a djas A respelher / areparelentes		e .				parques. Il conductor debt evolutor el especia antes de realisar la manichea. Un de especia receviaren la manichea. Un de especia receviaren en especial Un de señales de la participa y alarma de parquesa) para participa y alarma de						
											Apugar la unidad y fettor flave de contacto. Calucar meno en llarras de trucción blas y/a Aplicar meno gentamento, reducir velocidad. Aplicar meno punto de spaya sujetandose de						
			Parques y posicionamiento del vertouis zona de descarga.	Insecuedo Ascenso y descenso de la unidad	Caida a distinte nivel, golpes		D 3				Aplicarres puntas de apoya significados de pasarrenos y apoyanda toda la planta del pie en peldano	Canen y turbiquejo		4			
											Presentación del plan de prevención CCVIII.						
				Espasición al virus SARS.COV.3 milajo en cercania a contacto con arma trabajadares, archiente de trabaja, imagnete de personal, entre atras	Contagio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID = 19.					Concentent obligatoris para personal positivo Distancionente social de 3 metros Terminente digital infranțio	10 requirem el permente de ingrese de l'accommendate de l'accommendate de prevention Envid 10 annes del ingrese de l'accommendate de prevention Envid 10 annes del ingrese a las instalaciones permentente de la settembre de la settembre de la settembre del la set	Line de manerille de manerille de les de lences de negaridad		а	10		
				Trabuja san squipas y herrantentas manuales deficiencias	Chipes en distintos partes del cuerpo			1.7			Inspecien rimearal de equipos Sanalicar y delimier àrea de trabajo. Bealicar trabajo de atrinomiento con posturas decudos	Chalcen, guarres, lences y espatent		4	21		
				Trabaja sahre planafarmas	Calpes en distinte partes del europe	,		1.7		Dealine stone de recetarings de transferance de la tempe	Aplicar res progrands entre la planta del pie	Cases y		4	21		
		Entrega y destrinos de	Pletiro de resterial y accommunios de majembro de reservadoría (destriros)	Promine inadectation Solve extreme their	Lumbalgius, inflamacion de tendones, tensión muscular	3	n .	1.7		ster tonge	Cambin de pouturs de forms freciente. Pattus settvas. Capacitación en PET-MET.HCM.003			А	21		
				Esquesición al virus SARS.COV.3 imbajo en comunio o contacto con arres instigatares, anticirar de retujo; imagante de presenta, entre atras	Contagio en el lugar de trabajo y generación de la fintermedad COVID.— 19.					Cuarentena abligatoria para personal positivo Distanciamiento social de 3 nestros Termineno digital informjo	Representation that plans the previous first CENTE.  Our reprise corn of personals de legislation des personals in the installationness alse Hingarium Administration in the installationness alse Hingarium Administrationness de previous des reconstants Central Parameter of traffic pure partie de la sin formation Centralitation of PET-AMET-REGISLATION.	Line de mane arilla de menerale al Adinos		a	12		
				Manistra temeraria em equipas máviles (pesada y						Aplear proche rapida pro- descente de Cavid. 10		de seguridad		4			
			Plantics des consideré des scorus des		Voltenturus Calls (in ean equ (inter mivyles a fljan Arrapellus / Strapanien tas	-	e s	**		Cumentent abligatoris para	Una de señales sanares (tacina) para iniciar de señales sanares (tacina) para iniciar desglacamiento.  Anticar como desglacamiento.  Capacitación en PET-MET-1650-1654-063.  Persentación del plan de prevención COVID-  Capacitación del plan del plan del prevención COVID-  Capacitación del plan del	Lines star		-	- 11		
				Espresición al virus SABS.COV.2 trabajo en escenta a contacto con arres trabajo, tra	Contugio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID – 19.			-		Distanciamiento social de 3 nestros Termineras digital infranțo Aplicar procha capida par descores de Cavida.	10 antes del ingress a las instalaciones Paur el trinje por parte de la enfemera isospacional Capacitación en PET-MIET. FICPM. 003	Liun de massarilla de massarilla de Minua Liun de lentes de seguridad		а	10		
				Insessado Ascenso y descenso de la unidad	Calda a distinte rivel, galpes		e s				Aplicar tree puntos de apoyo sujetándose de pasaminos y apoyando toda la planta del ple en pelitári	Cusen y harbiqueja		а	20		
						80				Cuarentena abligararia para personal pristitiva Distanciamiento social de 3	Pesentación del plan de prevención COVID. Complir con el protocolo de ingreso de percental a las matalaciones de Hagerna Lienada de cuestionario de prevención Covid La mesta de la leguesa a las matalaciones	Uses de musesvilla de neuerdo al Edinas		a	10	Superdaldo en nampo	Addelines monagementaryad/mrs
			Plateres de unidades	Espassición al virus SABS.COV.2 trabajo en cercania o contacto con orres trabajadores, ambiente de trabajo, trabajos de personal, entre orres.	Contugio en el lugar de trabajo y generación de la Enfermedad COVID _ 19:				ì	Terminates digital infrança	Libraria de cuestimento de prevención Cavid O meso de cuestimento de tratabletarios compositorial Capacitania por pare de la entirenera Capacitania en PET.MET.HCM4.003	Live de lentes de reguridad	1				no squantino dal
			Plateres de unidades							Aplicar procha rapida para descarre de Cavid-19	Capacitar at personal en el maneio v				17		
			Plateces des unidentess	Emperatural de virus Asi NA, CENCO relação en acreación con acreación de personal, estas cercas companyos de personal, estas cercas Cenco cercas de remandados de remandados acreacións de remandados acreacións de remandados de	Consugio en el lugar de ratingo y groceración de la consugio en el lugar de ratingo y groceración de la consuminación ambiensal	#c	n 3	9			Capacina al personal en el manejo y segregación de resistan solidan. Campaña de O5 reglas de am para el suidada del medio ambiente.  Presentación del plan de prevención COVID.		ь				
		Tours of a second	Paries de unidaden			E 80	n s			Applicary provides expected para- densirated de expected para- cia de expected para- cia de expected paracidad de consecutivamento de expected de L. C. marcos.		to be a star received on the star to be seen as		а	10	Magazzatalder zer marrigun	Polishines menageamineral/men forreserva menageaminerani
		Turns de allrumites	Platones des covidadens  Terres des adirectories	Garamanido de resistano, sólidos shrante el consumo de elimentos	Consumbación ambiental					processors of the process of the pro	Personnels del plus de prevención SOVIS  Complete em el presencion de impreso de Lécurity de successiva de la consecución de la consecución de la conferención de la	Lines of at the grant for the		a	12	Supervisión en nampe	Polishedisses manageamniorrani/merc floorranea manageamniorrani
		Yarras da altracetass	Photomes des certifications  Variant des addresserdons	Control of the contro	Communicación subsernal  Connegio en el lugar de cubajo y generación de la  Buternadal COVIII - 10.	50				Enterent of the part of the pa	Procuration del plan de provención COVID-  "Comple con el protección del impresa de procurada la las instandaciones de Hisparicas cavala el constandaciones de Hisparicas cavala el constandaciones del las instandaciones cavala el constandaciones del constandaciones cavala el constandaciones del constandaciones cavala el constanda	Lines she the square of the sq			17	Supervisión en nampe	Policidicos  SELLAÇARRAS INTERNATIONAL  POLICIANA INTERNATIONAL  POLICIANA INTERNATIONAL  POLICIANA INTERNATIONAL  SELLAÇARRAS INTERNATIONAL  SELLAÇARRAS INTERNATIONAL  SELLAÇARRAS INTERNATIONAL  SELLAÇARRAS INTERNATIONAL
		Torras de alleratorios	Platinus des contributions  Troma des administrations  Communications	Construction of the Construction of Constructi	Commenciale unflament  Commenciale unflament  Commenciale vallinger de radingle y generación de la  Referenciale CANTE — U	NO N	A 9			Commence of the control of the contr	And the second s			а	12	Baganstalder are marryon  Baganstalder are marryon	Polishedianen man sagrama i norvani / mer man sagrama i norvani
		Traine de altrantace.	Platines des criticalius  Torres des allerardas	Characteristics are consistent and additional actions and account and account action and account action and account action action and account action	Contraction and beginning by generation de la territoria. It is a second of the latest and the l	NO N	A 2			Consequences on a relative state of particular state of the consequence of the consequenc	According to the state of the party controller (SANI).  The state of the party controller (SANI).  The state of the party controller (SANI).  The state of the party controller (SANI) and the		D D	a	17	Magnerdelder ser scarriges  Magnerdelder ser scarriges	Minima
		Turns do allerandos	Platina de situadades.  Terra de altresedos.	Consequences of the case before an electronic terrories of interested of the consequence	Contestable and historian is appropriate the background of the bac	80 8	A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2	13	PAGE STRANSFORMER CONTINUES CONTINUE	Concentration on additional and an extension of the concentration of the	AND CONTROL OF A PART OF A	Unes star evenes serita garage at the re- production is		a	17	Bugandalda an asarqua  Bugandalda an asarqua	Printed sees on the sees of th
		Turns de alternation		Commenced in the contribution distribution of contraction of contr	Contestion authorises  Contestion on at larger de probage y generación de la laboration authorised de la laboration de la lab	80 80 8	A 2 A A C A C A C A C A	13	Particular Statement Control of the	Concentration on additional and an extension of the concentration of the	Annual content of the plane and a promount of the SANNA Content OF THE S	Lines star and an analysis of the star and an analysis of	D D D	a a	12	Reportation on compos	Polishedianen man sagrama i norvani / mer man sagrama i norvani
		Turns the administra		Consequences of the case before an electronic terrories of interested of the consequence	Contestable and historian is appropriate the background of the bac	80 80 8	A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2 A 2	13		Concentration on additional and an extension of the concentration of the	AND CONTROL OF A PART OF A	Unes star evenes serita garage at the re- production is	D D D	a	12	Respondables on surregue	Printed sees on the sees of th
		Protess de allementes.		Commence of the control of the contr	Contrated and the contrate of	80 80 8	C A C A C A C A C A	10	Principles Visions  Principles Visions  Principles Visions  Principles  Princi	Concentration on additional and an extension of the concentration of the	According to the property of t	Value of Marie State of the Control	D D D D D	a a a	12	Responsability on exemples  Responsability on exemples  Responsability on exemples	Printed sees on the sees of th
		Principal des addressivos de la constitución de la		Commence of the control of the contr	Contestable and interest is an experience of the latest and the la	**************************************	A 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	10	ode subtr Punto restrar estipates describing ades e arritariata edec cargar tatrares e en passo ritariata de bas ritariata de	Consideration on a mid-bidding section as a section of the consideration	And the second section of the plane and a	Annual designation of the Company of	D D D D E	a	12	Responsibility on starrages  Responsibility on starrages  Responsibility on starrages	Printed sees on the sees of th
	1	Princes des administrations	Enhantenerskep de servicente	Commission of the control by the process of the control of the con	Contest of larger de crabajo, y generación de la factorio de la contest	80 80 80 80 8	A 2 A A A A A A A A A A A A A A A A A A	10	Pun sustifi France demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate	Consideration on a mid-bidding section as a section of the consideration	According to the control of the cont	Service of Address of Service of Address of Service of	D D D D D D D D D D D D D D D D D D D	a	12	Respondación en corregeo  Respondación en corregeo  Respondación en corregeo	Printed sees on the sees of th
	2	Traves also adiscussivas.  Francis des adiscussivas de la constitución		Commence of the control of the contr	Contestable and interest is an experience of the latest and the la	80 80 80 80 8	A 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	10	ode subtr Punto restrar estipates describing ades e arritariata edec cargar tatrares e en passo ritariata de bas ritariata de	Consideration on a mid-bidding section as a section of the consideration	According to the control of the cont	Annual designation of the Company of	D D D D D D D D D D D D D D D D D D D	a	12	Respondables on surregue	PARAMETER OF THE PARAMETER OF T
		There are advantaged in the second of the se	Enhantenerskep de servicente	Commission of the control by the process of the control of the con	Contest of larger de crabajo, y generación de la factorio de la contest	A A A A A A A A A A A A A A A A A A A	A 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4		Pun sustifi France demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate	Consideration on a mid-bidding section as a section of the consideration	According to the control of the cont	Annual designation of the Company of	D D D D D D D D D D D D D D D D D D D	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	12	Responsibility on surrogen  Responsibility on surrogen  Responsibility on surrogen	Printed sees on the sees of th
		Printer de allementer.	Enhancements de lateres  Cinternation de lateres	Commission and whose the Billion and statement and accordance of accorda	Contract de contra	**************************************	A 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4		Pun sustifi France demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate	Suppose of the property of the	According to the control of the cont	Annual designation of the Company of	0 0 0 0 0 0 0	3 a a a a a a			PARAMETER OF THE PARAMETER OF T
		Piterial and address relations	Enhancements de lateres  Cinternation de lateres	Construction of the case began applications, the restrict of accessorate of acces	Contestado está bajor de probajo y personación de la balancia del contesta de la contesta del contesta del contesta de la contesta del la contesta de la contesta del la contesta de la co		A 2 A A A A A A A A A A A A A A A A A A		Pun sustifi France demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate	Suppose of the property of the	Comment of the commen	Annual Administration of the Company		3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3			PARAMETER OF THE PARAMETER OF T
	2	Principle des addressivations  Frinciple des accessors de la constant de la const	60 subministratura paper dan olam materialmenten an Cambridge dan olam familiar materialmenten an Cambridge dan dan familiar dan famili	Consequence of the control of the co	Contraction and Suggest the graduation of parameters of the land o		- 2 - 2 - 3 - 3 - 3 - 4 - 3 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4 - 4		Pun sustifi France demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate andre demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate demonstrate and demonstrate	Suppose of the property of the	And the second second section and a parameter second secon	Annual Administration of the Company		3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3			PARAMETER OF THE PARAMETER OF T

					MATRIZ IPEF	· C ·	- 101	ANT	ENIMIEN	то			PROHA DE ADTUAL E	oren	FT 1-00	HUNC: CICHE
Francis Franci	tan tan	FACTOR TO SECOND	TO INGLES TENTO TENTO TENTO TENTO TENTO	For the Female Kin clear Expulpes eventuration	John Co. Sequenting, John Co.		E)			PLESTO DE TROS  HORS COMMUNICATION  BASE COMMUNICATION  THORN CONTROL OF THE COMMUNICATION  THE COMMUNICATION OF THE COMMUNICATION  THE COMMUNICATION OF THE COMMUNICATION  THE COMMUNICATION OF THE COMMUNICATION  THE COMM	Telephone Emerger Topin see Printer Supervisor de Martin	DE CONTRACTOR CONTRACT	Jerarquia de l	apierle	Total de Priori	ictsia
ETAFAS DEL	25	AOTIVIDAD	TAREA	Fallgra 000	File age 0.00	000	- 4	0 7	- Indian dige	District Barriers  District de percelle ESE.	Descripción de las Madida correctos cerromantos	a dia Convirot Actualia a  CONVIROR ADMINISTRATIVO / DESALUACION  ANALIA DISTRICTURA DI NONTOS.  ELIMINISTRATIVO PROPRIOSALIA	FERRINAL STATES	- 0	^Mijnd-	Stuling
				Eligenatolder in Signs (point intranglalmotion)	attenden, Grannstreen distriction (Stanto	-	n.	a .				- Development of the Control of the				1
				Audioreforders sion Magaziff from Como existente amerigas sandiomy Printes me existe tentido, brandacionela	Megameteria - Megametetia produngania Megameteria - Megametetia produngania Metalauran da Thrant Chaptara, taraf in his, Moi.		n .			PTLOPERORITIES	- Chinathar al cabbasilo de los equipos de computo.	- A program of the constraints from major grown, are monthly constraints of the parameters and a second constraint of the constraints of the const			20	1
			Traducija ole encettoria	Chrismatiku da malukusa na paligmassa	Charge desired the charge of t	-		*				<ul> <li>Channelmotos en namejo y negregacion de sestituos sottitos, Chriginfis de OS segles de des pere el dutidad del medio estiblente.</li> </ul>			***	
				Chrismo bir de pentinos peligioses calentráricos, torriem, firedenesivas, eco; Fista de cartes y Elizabean	Character and the character of the resolution of the control of th	-	<b>a</b>	A ·			- Abrando da sastinos sólidos palgrana.	Chapter functions and commanding of maggingging less dis- man blance actificate, the first fit mighter de- nome grown of on blanks and some for modernic.      Chapter by the plants     The production of th			172	-
				Trainigador derigado Ekungganelas (Bianne, incandici)	Probability and the second of the second	-		4	• ·		Analoje da assemada	Construction on aggressian particle constants of the transaction of the second of the aggressian of the constant of the consta			20	
				Supposto dels of visua SARS-CXOAC unstante an essentia de contrata de la contrata del contrata de la contrata de la contrata del contrata de la contrata del la contrata de la contrata del la contrata de la contrata del la contrata del la contrata del la contrata del la contra	Chimaghi an al lugar da unhajo y garramoton da la lindamadad Cirver - 10.	seco	^				Characteria de Egenteia para paratra piantitus Distributivos accini da 1.5 statuta Tamaistano diginal influenja	Demonstration del plan de pressanción CCAVID  Carage fir siera el pressanción de legament de pressanción de las tentidadores de Princesana  Carage fir siera de pressanción de la regiment de pressanción de las tentidadores de la regiment de  Cilcular de la carage del la genera de las  Cilcular de la carage del la genera de las  Pressanción de la regiment puero del la destinación  conseguenticas als  Servicios de la carage del la carage del la destinación del la carage del la	Like de debis nascerille		1 and an annual state of the st	- Addison
				Wahimian an Idiovindensis (vahimian musarimaka)	Carries torses, Zan torses, Acropa Box.  Carries a dissions of sale grapes.	-	0 0	a .				Vin prenteren i nedfinklimeter.  Vingde prenter en maistanner et vakt forster.  Auffred finant blett.  Auffred finant prenteren ein auffred en gebreiteren der geber gebreiteren der gebreiteren der gebreiteren der gebreiteren d	Chaless de seguridad con olora milastra.	m a	***	1
				Contenuedo Asomoo y descenso de la unidad  Maniguiso tim de Hieranientos/objecos	Children of the status at head, gardenn  Children of the status of the s	-	-	-				of general property of the state of the stat	- Engineer y instituționie - Engineer de negarified - Cherica de feadure - Pariti de negarified - Boyn de trebui		17	+
				Diposición a Huido	Signostoldes at suido fisem de los tindos		4		<u> </u>			Refere benner de negerine Philose Programm de heleitmitisteite blumastine, Clari blande de Openstividad Chank Eliza de Programiculad				
			Innpensión de unidedes unhisulares	Esponición a Portos y Irunto	linhalandan dal potvo y huma		-					halos kiente de ageste qui teléce. Enegrane de hast unitablist e beneautive. Clari finado de Cipamitridad. Charle Lata de Pontilles.				
				Redinitiones 7-liv tion imprises	Singuestotes a radinotes actus. Lantes de metro, graduntesmo, dant discontestas, is malanches	80	q					Promotor deliberaturatura espera	Chenic de aeguridad Chiravianto Escosa de aeguridad de bum cacasa. Magazado a calas Rapis de manga de munga			
				Elegenes in idea sel viruse dirichido ciririri vendus jo sea canesanse de se consequence da gazantes el, devino ciriras	Chimaglis an al higar da imbajo (AVIII) — 10.	mc.	_	a			Charactena obligatoria para paraceal prairitos Distribuidante acoust da 1.5	Strument medden dent gelens den genenensenden (DEPAPE) Charapp He neues ad personenselse den tragement den Charapp He neues ad personenselse den tragement den Fellensels den bestelsen den den tragement den Fellensels den den den den den den tragement den bestelsen Charapp de neues den bestelsen den bestelsen den den den den den den den den den d	Cho de doble amendia	ю а	1 20 Min spinners despitates mare	
				hdanipulas iku sta Karranianna/shijassa	Girlignandiy gaar baare anvianena / abijansa jananiyashani dajir Temasaneti sang	_	_				Theread concern of the limit to the might	the terminal scaled groot general class in earthwriters.  - EVP-EMBLO-class A-radificial class reminaje magnativ.  - EVP-EMBLO-class A-radificial class reminaje magnativ.  - Class activalentes an articus class smilinger magnativ.  - Class activalentes and articus class smilinger magnativ.	- Gaganton da naggaridad - Ganton da hagaridad - Chanton da naggaridad - Piopa da Urakajidad			
				Programs thus the generalist has y games a generalist.	Characteristic course generalists has a general des	_	-					PARTYLE - Climbers y throptoms.  Litrapteom de prisone	- Knaven ole miguetiked - Hispan ole trekinjir Laures on angurnoso disento			-
				Elepanisión a Polvo y huma	Trinales the stat polyce y incom	-	4	4	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •			Edicas Roman, che aggastra qui ittificca Remagnatura della transferidata tra Removarettora. Clessotte Edas die Removalente				
			Manteniminento Presentiso de Missepol Mantenimi	Kubelonera (onedite da marka, kibelondido y acquasa da mognerarismo)	Chivenous con hibrionus derentite de mariante, quantidame. Cada a abra parademina.	-	9					Ebbouqueme ein tanieined (Impjerm, Finate ein gestejann, masten y Harter Annes ein ausstmeren) Chies ein benrachigen Sitt martiderenatio	Chiantes de labor, latter			
				Badiasisma Nie Yestimman	Statementaliste, des consistences professione con- indicate del consistence de l'accesso de la consistence de la magnature triminale.  Experientaliste en emolime form enclore, Lampière des moltres, quantum enclient form enclore, Lampière de moltres, quantum enclient form enclore, Lampière de moltres, quantum enclient form enclore, Lampière de moltres, quantum enclient form enclore de la moltres de la consistence de la consistence de la moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de moltres de la consistence de la consistence de la consistence de la consistence de la consistence de la consistence de la consistence de la con	-	9	- ·	• •			Secretarion de Militarion per Militarion de Militarion de Militarion de Manager de Militarion de Militario de Mil	t mann on magnificant Characteristic Kannas de nagnificat de hara cancier.	n .		
				Signosioldu at vinus SIASS-CEPTG trabajo au camanta o comunido contratos con cama trabajo, avidan certa de trabajo,	Chromagin an al hagas de mahajin Korom 10.		-	-			Characteria de Egatoria para paraciant pointitud Discussioni and a f. di Tanaciantes digital in finanja	Permanentialist dell prime de presentation COPVED  10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	Line de dobie messerille		1.2 Mary Mary and and a second	- Marin
				Refinerigentines from other Filterensselantums/religionessa	Chilippensity game bears and amount / whileson destroyment and party Transaction area.	-	4		<u>.                                      </u>			acomponential   - ET-ABRECT COM Actalisate de resistação magazan- - ET-ABRECT COM Actalisate de resistação magazan- - ET-ABRECT COM ACTALIST DE PROPERTO DE COMPANS DE PROPERTO DE COMPANS DE PROPERTO DE COMPANS DE PROPE	- Superon de negoridad - Ciravias de ladana - Cinco de augustidad - Envan de negoridad - Envan de magnetidad			
				Rhipostoldes a Portró y Ituatio  Chesarocke de confehen paligrossos (neckos)	White Man South and Aporton & Hilliams  Characteristics of South and Aporton & Manager Constitution of the		Q Q					Refers Normer che majeritte qui sulcone.  Consentati dei manife dei maldinos por NO	Change time Emertion		17	<u> </u>
			Mantenimiento de Modulares	Characent for de centiforne publigarence (en elem)  Dedfentornes Fills fort bestrae	minimum visita in district y district parallel and district of the second of the secon	_	9	1					Chance do seguetand			+
						<u> </u>					Characteria challenteria para paractal pentrico	Processes and processes of processes of the second of the	Chanche den angaretabad Tibertoni skak ting Tibertoni skak ting Tibertoni skak ting Lasta esmeta sin Lasta esmeta esmeta sin Lasta esmeta esmeta esmeta esmeta esmeta esmeta esmeta esmeta Lasta esmeta e	+		
				Ellipson forfate ad virtues SA-Eldi-CECP-CE tradespir aus manuscus de or construcción estre content consequentes activamentes de construcción estre contentación, um retagnismo elle palametes elle alexado colorida.	Comments on all hyger de united to 200400—10.	anc.	^					Pymmass manishes dell pileus des generonamistes CENTAEL  recursos de montante de l'experience des  generolates de l'experience delle Stagentes de  generolates de la contant teles delle delle generolate delle  contant del le contant teles delle generolate delle  contant del le contant teles delle delle generolate delle  teles delle delle delle  teles delle delle  teles  t	Charles de debete communelle.	B A	The Manuscratic service of the Control of the Contr	- Charles
			Mantenimiento Statema de Lubifologión	Exteriorate (contribute de montos, tubeformidos y engreso de single-branchina)	Characteristic codes fuderations considerations of the constitution of the constitutio	-	- 4	• •	•			Mikingarinin die unidand dinajam, diesto die generalisis, manes y Heise Hasie del acestractic) generalisis manes y Heise disastractic) Clima die best diagnosis non son son tole dies.  Clima die best diagnosis di con son son tole dies.  Clima die best diagnosis di con son diese di con son diese di con diagnosis di con diagnosis di con del di con diagnosis del diagnosis di con diagnosis del diagnosis di con diagnosis del diagnosis di con di con diagnosis di con di con diagnosis di con diagnosis di con diagnosis di con diagnosi di con diagnosis di con diagnosi di con diagnosi di con diagno	A MANYAM		17	
				Biognosio falas nel velena, BAARIS CHOPPO Credentio an camina de ce cidamento de della circum Credentia discusso, accidente de la combanica un sur recento del manufacio del dell'ide confidente.	Christophi an ad lugar de trakindo y pariembles de la Entermista d'Over-10.	sacs.	^				Characteria de Egenteria prem parecia di prin 1914; Din maniarrigarro, accolal da 1 di Tannakameno di Iglani in finanzia	Permanente de la primer des presentations COOVED LE CONTROL DE CON	Elico de doble concerille		1 20 Minimum Ambiles men	
				Indiantigration that the Electronistassum/estafacean eta-discreteres	Challenge and the Control of the Con	-	-		•			derengensteinen.  Eikkongen unte dem bandefingt (Dreifgering, förme) er, elen generitet met, trackelen 3.º Ein ton Hanne, eller ets einer merren; generitet met der	Empartum die naggustidand Galastram die bandasta. Ganast die naggustidand Emercan die naggustidand			
				Industriante of the authorism qui fivione (Circultum de places	Christianic cost in plat o reasonme por markinositum, the minimum in quantitions; quantum in properties.	***	e	•			Marking .	Effectivas flantum de antico. Çarchindren. Ordinativas de anticolor y primina remailirem. Ormay constructivas de anticolor de anticolor de anti- litativas de anticolor de anticolor de anti- Effectivas de anticolor de anticolor de anticolor de anti- Effectivas de anticolor de anticolor de anticolor de anti- Effectivas de anticolor de an	The de guardes de 18046			
	-+			Proyecottes de persontes y genes a prestos.	Provinced december to automatic quivelens Character cost provided by grames as distributed as	-			•			Miles of the Santaratage  K. dropp teams of an geterman	Chance of a suggest of the state of the stat		17	
			Mantenimiento de Motor	(insamoliss de meldisse peligmene (enekee, filose)	Characteristics (San of all stands of segments of the segment of t	-	q q	•				Shaganganchin da 195500 Cibertile de mongio de emeldrone por 1965 Cibertile de mongio de emeldrone	Canton E anton		17	₩
				Resilenton en 1-8: Youtman en	Reproductions resident this scales of contor that section the section of the sect	-	-					Entranture des la localisandorum acidanas a primitiva de la localisa del de agus.	Character to Lacron de agarded de Lacron de agarded de Lacron de lacron Lacron de lacron House de lacron de mange			
				Elegensistickes ast wissen Sick-Hell-Claffely reminings and community or construction only agreement remining and construction of the construction	eliterangue en en el bagger de residente de Antico. Bernastición de la Británica de Carrotto.	-	-				Characteria de Egentefe para paraciante practitivo Dismuniante acadal da 1 di reserva	Promoters maridate chart primar char preservance has CECVAED (Marrigo Rev point and promoters) chart chart grammer char generalizated on him tent material resonance char diffugiations on Colored Cell - site mariant chart in agents of the State materials (Colored Cell - site mariant chart in agents of the State materials (Colored Cell - site mariant chart in agents of the State materials (Colored Cell - site mariant chart in agents of the site of the colored (Colored Cell - site of the Cell - site of the colored Cell - site of the colored (Cell - site of the Cell - site of the colored Cell - site of the colored (Cell - site of the Cell - site of the Cell - site of the Cell - site of the colored (Cell - site of the Cell - site of the Ce	Line de debie emecarille			
					dishipananika pasar kanara manda manana / mbigaman dishari tudik kana mili.	-	-					Company of the Control of the Contro	Maganium ola maggiarlofinal vilkanium ola banakasia. Vilkanius ola ningiarlofinol Linevinia ola ningiarphilanol			
			Magnerimiento de	Pulmisquistico (Ari dia mirrazio fam qui firifona (E.friquiano dia pianosa cinsi pianosale) Priorizion Diandacionale (nativo dia gara y Iranosistazione)	CONTROL OF THE PART OF THE PAR	men.	1 1				vitera con marina	Control of the state of the same remarking the control of the same	Yano da guancas da n'Erfto			$\vdash$
BANTORCA		E) i con unicon relacionata de concesta de concesta de la concesta de concesta		Transmitter elektrije ein elkingen ausganschlein Programs bles ein genreins inn	Singunden order mederate des gestellen, Secretario orde particular an programation	:	9	-			Charanana obliganosta pam	Martin Minte en aparación el ele companies y carsta.  Estatustra ententa el actualmente  Estatus forma el aspironas  Estatus forma el aspironas  Estatus forma el aspironas  Estatus forma el aspironas el aspironas el aspironas el actualmentes el actualmen	Paperson de neguridad  Faires de neguridad  Faires de neguridad	B 4	17	
SE S		Lando Constituent		Dispressionidas et vienne dischiele different ventualis en consensate es consumente meste content authorizationne en consistente en constantion et a consensationida de parameteral, discens occiden.  Elegenatorista et Class generalismato	Characteristics are at higher the contents of COVID-10.  Motors apposite the market		^	4			Dismunianiania modal da I di pulicula Transhimmo digital influento	Processor resolution what primes who processorated a Children's Change for processor and processor rather the long-states who the change for the control of the change of the control of the processor that the Change of the control of the processor that the change of the control of the change of t	Elica da dolota concentila.			- Charles
			Mantenimiento Silatema de Empos	Risponstotels in Minimuscrian parliagenesis  Risponstotels in Visias MA-Rispolativitis sumbagio das manuaciós de contratamentes and manuación de contratamentes and contr	Elignosiolós e sustanolas						Character obligation para	Minguise, de Linkfield, Clarkette, Tanto delle Lanco,  Typenson models del prim de pressentido dell'ATE  Sentitution o "Lei Estamanio", del Sull'ATE  Sentitution o "Lei Estamanio", del Sull'ATE	Pittir a princatio.			
				Indication day description of description of the second of	Chartengie aus al hagare de renkanje // CEPATE - 10.  Enterministra de la Enterministra (CEPATE - 10.  L'ablancario por l'accommandament / cristenna description de l'accommandament (CEPATE - 10.)	_	_				Therebeare digital in disciple	The manufacture of the galaxie of the parameters and the property of the parameters	Paramonia da paramonia	-	The state of the s	
		p.	destenjojento de Einección	Engels to the at visit the APART COUNTY Combined on a committee of combined to the combined of		mes.	_		·			Committees of Marcan analysis of Committees			The state of the s	
				Professing and the control of the co	Christophic can de August des Crakingle (Christophic Salatonica) (Christophic Can de Christophic Chris	-	_					Considered to the control of the con	Phaganyon the magnitudent changes rain the banders of changes of a magnitude of things of the company of the Change of the company of the		10	
		P.	dantenimin de Fluedes y	Bigunstofas a Clas generatemine  Eligenstofas a Buildu y v Benediaran  Bindiantonas Pilic Kontonovan	Che homester poor reliktrisken en geme in gemeistere Treate reseas lichen; gestrerten bereitig in betautelen eine. Personant en gemeistere besette in der			4	*			hoffenenenspers (in hybrid) hoffenenens tradition the circumparam comm hoffenen beganner often engineering file forces at the second comment of the second comment of the second comment to the second comment of the second c	Andrews Theres	n a		$\perp$
					Singundaridas in medians than marken, Europian dia transferentiations, distributions dia transferentiation.  Garrangito das al lugare de seningio di garrangiators das la flatteramentad GOARD - 10.	mo	^					productionals, offengenetis technic of an agentin.  Atomical structure of a glassic class genomenous colors (ECOVER)  Charage the cases and preconsumente class tragaments class genomenous in their technical technic class for Efficience class genomenous in the technical technical class for the Colors of the class classics and the Colors of the classics class for the colors of the classics class for the colors of the classics class for the colors of the classics of the classi	Education that the supported of the best of the state of the supported of the state of the supported of the		1 20 Minimum relations are Company and	
				Ehanoniga attorrion	Characteristics of beauties / Intelligences / Intelligences of the characteristics of the c	-	^ 4	4				the tended between the persons of a new discussion of the control	CAMADIAN CHARLES CANADA			
			Manteningleggg.de Sietema	Indianal photos for the manuscrime qualitations (of line in easing All Additional and the same the Albert (1907-10) and the same and an easing the Constitution of the parties and the Albert (1907-10) and the same an easing the contempt of an Constitution of the parties and the contempt of the co			^				Changarana obsegnation pass passanal positivities Distribution acceptant day 1.8	Presentation del plan de prevención (XXVIII)	Line de debie emeandie		All proprietables are	
				Polinetgesten tive sin Elizensulassan / miganon stadiossussan	Challenge and April Spring and America and America Spring and April Spring Toward America and America Spring and April Spring and America and America	_		•			Thereshaveners of lighted in discouries	Danginooften die Nerrenderstein	General de Regulation Chiaco de Regulation Chiaco de magnificad Entres de magnificad		17	
				Sharano ina paliganana (vapossa organicos)	Characteristic, inggenera price in the birship blass rice disdan- parent prices and the property of the property of many formation of the property of the property of many formation, disdance in the property of apparatus of many formation of the property of the property of state entirely distance of a significancy in the property of quantitative discount of the property of the pro			4	*			range one mande manner.  de parece en la proposition de la principal de la pri	Change of Street pass			
		^	****TEARRIBANG SEABANISTON -	Pincymon birs die genrifors ben Stadingsram Tilo Konstans von	Characteristic county generates have man garcey-monthess to the county of the county of the county of the manual county of the county of the county of the manual county of the county of the county of the manual county of the county of the county of the county of the manual county of the county of the county of the county of the manual county of the county of the county of the county of the county of the manual county of the county o				•			E. drogs beam of an galaciman.  Extraction of the Salverga and despite an acchange as particularly of the salvergal and	Characteristics Characteristic			_
				Hittorian Felix Forestants tons  Hittorian Inches and Vienna Sha, EPS-d/W/P-d/K tembergio and campages in an opposite to the company of the c	Character de la Determinad COVED-10.		_				Characteria obligatoria para parecinal pratetto	passencia L., disposable Method of an again.  Passencia visualidas dada plates des passenciaridas COPAES  Chiangung no port est passenciario de la tragament des  Chiangung an port est passenciario de la tragament des  Chiangung an port est passenciario de la tragament des  Chiangung an port est passenciario de la tragamentada la  Chiangung and an port passenciario de la mandamentada  Chiangung and an port passenciario de la mandamentada  consequentiales del passenciario	tuna decumi. Marquedos estes Marquedos estes M		1.2 Magazzatakan an	n acapacia
				Education and anticipation of the second	Secretarian de la Enthermania CCVVIII 10.  CENTRALIZA de Marces / Mariannes / Mariannes de Marces de Marce						Thereshallers of Ighest to Charage	Start to the merine start trigging of the	CAMERICAN SHAMOUROOM			
					Chironglis an al hugar da sadanis (APPE) — 10.	860	^	٠			Characteria obligatives para parameteria peralistica Esta miscianista accidad da 1 di remoteria Transportativo di la la la la miscia	A la facilitation de Chanton de acinegale.  Numero modelo dels plant de percentidad (CEPARE)  10.  10.  10.  10.  10.  10.  10.  10	Elico de dobte mascadille		120 Minguerabeler ser	- Address
				Elegendolden a Filmena Handlanden no Tonkannan	Charactery, traganers over to benton that Trebus the car in the case of the ca	***	^	1	•	maradal infamilia dal desa		Panadag Ebardan da Tenbaja da Alto Bisa go	Characan garen mccMandere, Manago binarican arametin, canen, Selvanos arbaria Entimodi, palara arbariatican, Entimodi, palara arbariatican, Estanos arbariatina canen Estanos arbariatina arbariatican Quantung alpa mahafundura Quantung alpa mahafundura	- 4		
				Bispariiotea Pusses Cheraman Poissiguino lón de Rieressiantes/objecos deficillosos	Character para in separational passance accurations in Assessment his contraction and in the contraction in Assessment para in the contraction was a contraction of the contraction of the contraction was a contraction of the contraction of th	-	-					Emerciae Electros da Tenhajo da Alto Biango Pampino Micotto da Tenhajo da Alto Hango Dispanoldis da harmodassas	E'Ut-sin Order's  Follmant II an antidometra e  Follmant II an antidometra e  Follmant II an antidometra e  Follmant II antidometra  Follmant III antidometra  Follmant III antidometra  Follmantidometra  Follmantido			+
			Detelorbera	Eligensteldes a Clies generalismete Elimenteldes a Elimitare anamientes	Chi brander part officials or gain a principles; "Their restrict, courteen toxing by Microbortan,	-	^				Paulas para lauranandraso da gasas, Parason para al vastado da	Penrideo Benefici de Turbajo de Alto Mango Antes la coria Inspección de hamanientes y aquipos Penrideo Bisorto de Turbajo de Alto Mengo	Charge makes and Handre, Hange brinder according to the Charge brinds according to the state of the second of the Particle of the second of the Particle of the second of the second particle of the second of the second		**	
				Energia Eléctrica / Essaurga aléctrica Electrica artesplandos	Chiromore disease / tedinares / teducation non anagin advortion Bloock absorbes, pass- onalis-seapin morte, tenufa tenuta mostl, Chiamanan da amengia Agorandareo dal monare.	-			7	FTMO-PARORITERS		Paradag Escavino da Teshajo da A-tos Bisago.  - Apagar y dascomenter los equipos cuendo so deles est uso.  - Christia da uso.	Bang beday sanda sara Fitnes 2007 Edmid to notification		20	
				Handinstean Pilo Vertimervan  Eliquenteides ad virus die Eliquenteide verbagio aus enerses de el tentre de la contenta de contenta de la contenta del la contenta de la contenta del la contenta de la contenta de la contenta de la contenta de la co	Elegenstother a mettantien sexton, East his eta melan, getarendruma, Asah telescantien, etaniselegen vandatelegen Charragio an al hugaz da vaskajo y genessotien da la Dictionscolad COAPIC- 10.	mes	4	4			Characteria dell'amoria para paradini positivo Disministrativo accial da 1.4	Emissionist, des jelocités destinores, academica COPPES  Remanus mandate des jelocs des personantes COPPES  Conseque con au de processo des de la seguina des  Conseque con au de processo des des la seguinas des  Conseques con au de processo des la seguina des  Conseques des la seguina des la seguina des la  Conseque de la seguina des la seguina de la consequencia de la  Conseque de la seguina del seguina del seguina del seguina del seguina del se	Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics Characteristics		13 Shapan-dadder are	N. Address
				Elegonalistan a Elisson	Christian, luganta y/o bibabadhii Erbankhi da visa saagiintootaa, Chriguniivkia.		-			emirakistan perinterangan dan dan dan dan dan dan dan dan dan d		Atatar ta sona	though parts to transfer.  Shang implies studies over the course of the anti-makes over the course over the co	z. a		
				Hadisoloma so Fostamica Shipartistas Planco Christias	Suppose forfolis or mortion forman forestimes consistent (pasternetisme, for the treatment of mortions, formation, supplies that (pasternetisme) for a supposition of pasternetisme ( Character, place as supposition or pasternetisme ( Character, place as supposition or pasternetisme).		_	- ·		da vestigio.		Penningo, Minorino dia Tunkujo dia A Iro Bian gio Atalian in dana Simili vio dia politro quilvino mano Penningo Biantus qui via mano Penningo Biantus dia Tunkujo dia A No Bian gio	Hangi pane actinacy. Hangi pane actinacy. Fitness 2007 Utanati da actinacy. Changa actinacy.	e .		
			Onioorte	Polissigusino (Ass dia Eliarrassiassene/objecon dia fluorisona	Statement per attacks a see a parateur.	-		• •	•		Satthus game battamentationers dis desirant, passe of visus backs dis Santonicas dis backses as deri conductors or signer.	Parentino Strortos da Tenhago de A.to Stengo Alla far de stora. Anterior de haerendas una Parentino Strortos da Tenhago de A.to Stengo Alla far de successione de Cenhago de A.to Stengo	hands de nottedor		1.7	_
				Regionations is Chin primitarionido  Residentes de Pilo Environis van	STATE OF THE PROPERTY OF THE P	-	~	- ·			Sisteman of testores con	Meanulain Bhairtin die Teibhingin die A.Ko Mian gir chaten in parin 3 jumerunden uns zu mit vitten Die Benochtes die nigstigene Größellen, reitzigtineme, nigstene, dammendene Singles die negaristenet des gene Schellen die negaristenet des gene Diesmothers die begronde gene Ziesmothers des begronde gene Diesmothers die begronde Midde des nigste.	channess man, else merchandrer Johnstegen, else mei blenderer Johnstegen, else mei blenderer Thomas der bei blenderer Thomas der meglererbeiter			-
				Eligenstoldes al virus SANG-CUPUS reskujo au namania o constituto cura coron reskujadorana, austidora da testajo, un seguento de posentorio, desta coroni.	Characteristic at all hugaer the contents of the state of	-	_				Characteria obligatoria para Ramonal realization Districtions annial da 1 d	Permanentación cient galace des garaceascións COVID- cia constante de la consequención des la companya de platentación de la consequención des la companya de platentación de la consequención de la consecuención Clave del 10 manera del la garace de las describes Clave del 10 manera del la garace de la consecuención Penane est religio pore guerra dels la confluención conseguencia del	Elico de dobito concertito		(a) Managements or	- Constitution of the Cons
				Mupartiolae Munico Corcantes	Christia, like ortainationa, hittorioria, Arripuras lossas	-	e				Chemicalinus digital in disciple	nauganisma	Chance Social da June chan Chance Social da June chan		17	
				hdinospulno for de Efermoderran/objecos de direccens	Can handed to the transmissions was / subspaces Constitution of the Parketter and th	-	e	a .	· -		Things in acquiries	Eusgenolân de hermodenne	Phone Motorda funa otam		1.7	1
			Enmeritado	Prongenius bles alia generalisa han Shquanta falsa ni Shaabka	quartentum, consequentes. Correction ocus paradon bia am paragramation. Correction torses, East torses,	-	-				Chinala da asqueldad		Chance Scaled de June clare Chance sele backers	B a	1.7	
				PROCESSON TO CONSTRUCTOR	Engene totales in profites that modern, Landon she makes a quantification, death telescontact, is medicated.		e	-				Destruction de tricquestores sotemes a parecental, disponitoristate de egos.  Financia con de procedo de previnción CCVID-  Superior con el procedo de tromas de	Charge lastro Entron de augustidad de Micquesid or a plan		••	
				Reproductions of virtue Statement Control Controls on comments or constituents only corner controls, and controls of controls	Character as at higher the continue of the continue of the forest continue of the continue of	-	^				Education and a fine of the first of the fir	Numeror motion dest plans des presentation COVED  Carrier for east est presentation for fragment des  Carrier for east est presentation des fragment des  Carrier for est est presentation des  Carrier for est est presentation des presentations  (All language est la language est la   Est est la language est la   Est est la language est la   Est l	Elico de doble miscosrille		13 Magnetalidas en	coca quant
				Assiro / Contecto con passonas hostilas	-band-disease assummend ford mas garigness convention and garifornia stands some	-						- Ellino eta, sanda fineroniani - Pritimaren eta assumptantani - Ellino eta, sanda fineroniani - Ellino eta, sanda fineroniani - Pritimaren eta assumptantani - Pritimaren eta assumptantani - Pritimaren eta assumptantani				
			Translado externo (acollio	Chittagus con uniona	All total tens tens tens to the total and tens to the a			* .				- Chancitanida (Manajo dal astria, treto con parecusa hostika, eranolon el o Banta)				
			THE STATE OF	Newdinoidas acelas	TO BLO BEG MOUNT OF SERVICES STATES OF SERVICES	-			•			- FT-SERECI-005 Analisis de trabajo seguiro.	Carrosi Contaviento Educaciendos solas Ropo de Loberto Interacion Carrotos		**	
				Eligene infais ad viene (SANG-CAPVO serbagio as camento la se matemento mesto como tenbraja deresa, archidesta da cambajo, um te guara de parecista, attan como	Contengto an ad higger de umbajo y generación de la Enformadad COVID 10.		~				Characteria chilgrande para parataria penistro Dismentantare sental da 1 d mantaria digital influent	Emmanymoldes das prims da premancidas EXPUES de la companya del la companya de la companya del la companya de la companya del la companya de la companya del la companya del companya del la companya del la companya del la companya d	The de debte consession	E .	(2) Magazzalatides are	
					Anathum amountelfarine gotpan, conveniena, poterminate icon;			_			A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	- Unio dia tanàn disemban. - Ilay ny salama dia minina di salamana. - Tribunaria dia munagana dia.		 	20	
		DA DE CENTRO DE	Trainineles materies	Christo can persons has the	Chi tenne, constant.  Aggreent date seartents The codes, Chicacono Moss, and the chicacono Moss, chicacono Mos	.m	e 20	* .	•			- Chair da unda diamentale En un educario di investo del disconerdi di controlo del disconerdi di controlo di investo del disconerdi di controlo d				<u></u>
	SALIE	Tradition.														
	SALIE			Ningras faits at visus St. Dist. CONTACT traducto an cascassis o contribute case octor traductoring, architectus de traducto, vantagoses de passonal, arces octors.	Charagin an al higher da tradagin (Cores) 10.		~	×			Characteria de Eganoria para paraciante positivo Distribuiros accini da 1 di sussena Transferance diginal is finant-	Charage in cases and personne roles due transporter to the Charage in the Charage	Elso de dobie concestile		1 20 Shapan-Amider are	-

con R.U.C. N°	La empresa Transportes Hogemoo 5.A.C.  con R.U.C.N° 20311332230 se compromete a brindar información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relación del estres laboral y los acros sobestandos de los trabajodores para la reducción del indice de socioentobiolidad on una empresa de transportes, Arcquip período 2022 será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Peredo  D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa: Gerente General	La empresa Transportes Hagemon S. A. C.  con R.U.C. N° 20311332230 se compromete a brindar información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relación del estres laboral y los acros sobestandos de los trabajoadores para la redocción del indice de 6.000 entobiolidad on una empresa de transportes, Arcquip período 2022 será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Peredo  D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa: Gerente General	La empresa Transportes Horge con R.U.C. N°. 20.3+1332.2.3.0 información solicitada para el desarrollo	emba S.A.C. ) se compromete a brindar
La empresa Transportes Hagemon 5. A. C.  con R.U.C. N° 203+1332230 se compromete a brindar l' información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizad para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relacción del estres laboral y los actos sobestandas de los trabajadores para la redoccios del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes Arcavipa período 2022  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la Institución: Wilfredo Sergio Erquinigo Pereda  D.N.I. 1949 3642  Cargo que ocupa: Gerente General	La empresa Transportes Hogemso S.A.C.  con R.U.C.N° 20311332230 se compromete a brindari información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relación del estrés laboral y los acros sobestandos de los trabajodores para la reducción del indice de socioentabilidad on una empresa de transportes, Arcaujo período 2022 será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Peredo D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa: Gerente General	La empresa Transportes Hagemon S. A. C.  con R.U.C. N° 20311332230 se compromete a brindar información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relación del estres laboral y los acros sobestandos de los trabajoadores para la redocción del indice de 6.000 entobiolidad on una empresa de transportes, Arcquip período 2022 será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Peredo  D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa: Gerente General	La empresa Transportes Horge con R.U.C. N°. 20.3+1332.2.3.0 información solicitada para el desarrollo	emba S.A.C.  se compromete a brindar l
con R.U.C. N° 203+1332230 se compromete a brindar l'información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizad para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis Relacción del estres labotal y los actos sobestandas de los trabajadores para la reducción del indice de General la reducción del indice de General Acadigo período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Peredo D.N.I. 2949.3642.  Cargo que ocupa: Gerente General	con R.U.C.N. 20341332230 se compromete a brindari información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizad para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis	con R.U.C.N° 20341332230 se compromete a brindar información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis	con R.U.C. N° 20311332230 información solicitada para el desarrollo	se compromete a brindar l
para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relacción del estres laboral y los actos sobestandas de los trabajadores para la redocción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes. Acquipe período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la Institución:  D.N.I. 1949 3642.  Cargo que ocupa:  Gerente General	información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis	información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relación del estres laboral y los actos sobestandas de los trabajodores para la redocción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, ficación período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución:  D.N.I. 1949 3642.  Cargo que ocupa:  Gerente General	información solicitada para el desarrollo	
información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relacción del estres laboral y los actos sobestandas de los trabajadores para la reducción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, Acquiro período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la Institución: Wil fredo Sergio Erquirigo Pereda  D.N.I. 2949.3642.  Cargo que ocupa: Gerente General	información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis	información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizado para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relación del estres laboral y los actos sobestandas de los trabajodores para la redocción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, ficación período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución:  D.N.I. 1949 3642.  Cargo que ocupa:  Gerente General	información solicitada para el desarrollo	
Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relacción del estres laboral y los acros sobestandan de los trabajobores para la reducción del hídice de accidentabilidad on una empresa de transportes, Acquipa período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la Institución:  D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa:  Gerente General	para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.  Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis	Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis.  Relacción del estrés laboral y los acros sobestandar de los trabajadores para la reducción del indice de accidentalisticad on una empresa de transportes, Acquip período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución:  D.N.I. 19493642  Cargo que ocupa:  Gerente General		
Relación del estrés laboral y los acros sobestandas de los trabajadores para la reducción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, Acquipa período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wilfredo Sergio Erquinigo Peredo  D.N.I. 1949 3642.  Cargo que ocupa: Gerente General	Relación del estrés laboral y los acros sobestandar de los trabajadores para la reducción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, Arcquip período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wilfredo Sergio Erquinigo Pereda  D.N.I. 2949 3642.  Cargo que ocupa: Gerente General	Relación del estrés laboral y los acros sobestandas de los trabajadores para la reducción del indice de accidentabilidad on una empresa de transportes, Arcquip período 2022.  será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.  Cordialmente,  Nombres y apellidos del representante de la institución: Wil fredo Sergio Erquinigo Pereda  D.N.I. 29493642  Cargo que ocupa: Gerente General		
D.N.I 2949 3642 Cargo que ocupa: Gerente General	D.N.I 2949 3642 Cargo que ocupa: Gerente General	D.N.I 2949 3642  Cargo que ocupa: Gerente General		l repositorio institucional de la universidad.
Cargo que ocupa: Gerente General	Cargo que ocupa: GerenTe General	Cargo que ocupa: Gerente General	Nombres y apellidos del	DHE T. A. L.
Cargo que ocupa: Gerente General	Cargo que ocupa: Gerente General	Cargo que ocupa: Gerente General		Wiltredo Sergio Erquinigo Pereda
THE THE PROPERTY AND THE PARTY OF THE PARTY	THE THOUSAND SAIL	THE THE PROPERTY AND THE PARTY OF THE PARTY	D.N.I	19493642
Firma y sello:	Firma y sello:	Firma y sello:	Cargo que ocupa:	Gerente General
Wally S. Ergaling and American	William S. Experiment of the Control	Walley & S. Experiment of the Control of the Contro	Firma y sello:	may refler Epineyal
				Wally of S. English and S. English a

## **BIBLIOGRAFÍA**

- [1] E. Pajares Huaripata, «Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca 2018,» Enero 2020. [En línea]. Available: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1237/TESI%20FINAL% 2007%20EDWIN%2007%20DE%20FEBRERO%202020.pdf?sequence=1&isAllo wed=y. [Último acceso: 10 Junio 2022].
- [2] C. R. Mejia, «Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica,» Asoc Esp Espec Med Trab, vol. 28, nº 3, pp. 204-211, 2019.
- [3] M. L. Cruz Vizarreta, «Estrés laboral y bienestar psicológico en servicios públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa,» 2019. [En línea]. Available: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y. [Último acceso: 27 Mayo 2022].
- [4] D. E. peruano, «Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783,» Normas legales actualizadas, p. 10, 20 Agosto 2011.
- [5] S. M. Ramirez Garay, «Estrés laboral basado en comportamientos organizacionales,» Julio 2017. [En línea]. Available: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16483/Ram%C3%ADr ezGaraySindyMarcela2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y. [Último acceso: 01 Junio 2022].
- [6] M. Pando Moreno, M. Soraya del Pilar y S. del Pilar Carranco, «Estrés laboral,» Pienso en ti Latinoamericana, nº 3, 2.
- [7] R. J. Suárez Duarte1, L. Y. Campos Sequeira, J. del Socorro Villanueva y C. Mendoza Castro, «Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo,»

- Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, vol. 3, nº 1, pp. 104-119, 3.
- [8] I. N. d. S. y. S. e. e. Trabajo, «¿Cómo se produce el estrés en el trabajo?,» 28 01 2022. [En línea]. Available: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral/como-se-produce-el-estres-en-el-trabajo. [Último acceso: 05 06 2022].
- [9] A. E. p. I. S. y. I. S. e. e. Trabajo, «Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales,» 2021. [En línea]. Available: https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks. [Último acceso: 01 06 2022].
- [10] «Riesgos Laborales del conductor en el sector de la logistica y el transporte,» 2018. [En línea]. Available: https://www.unologistica.org/wp-content/uploads/FolletoConductordef.pdf. [Último acceso: 21 Junio 2022].
- [11] D. E. Peruano, «LEY N° 30947 Ley de Salud Mental,» 23 05 2019. [En línea]. Available: https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1/. [Último acceso: 08 06 2022].
- [12] M. A. Velez Arias, «"Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos, Quito 2021,» Abril 2021. [En línea]. Available: https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/V%c3%a9lez%20Ari as%20Mar%c3%ada%20Augusta.pdf. [Último acceso: 14 Junio 2022].
- [13] C. R. Núñez Sánchez y L. D. Pérez Arredondo, «Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico . Arequipa. 2018,» Febrero 2019. [En línea]. Available: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1795/Christian%20 Nu%C3%B1ez\_Luis%20Perez\_Tesis\_Titulo%20Profesional\_2019.pdf?sequence =1&isAllowed=y. [Último acceso: 5 Junio 2022].
- [14] L. A. Duque Posada, Influencia de los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos, Colombia, 2019.
- [15] P. Garate Sivincha y Y. K. Quispe Turpo, «Efectividad de los Métodos Lúdicos en la Mejora de los Índices de Accidentabilidad en la Constructora Cumbres S.A.C. Arequipa 2019",» 2021. [En línea]. Available: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5326/P.Garate\_Y.Q uispe\_Tesis\_Titulo\_Profesional\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Último acceso: 19 10 2022].
- [16] D. P. Proaño Villacrés, «Incidencia de la turnicidad en el estrés laboral de los conductores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada BajoCero,» 2020. [En línea]. Available: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7321/1/T3206-MDTH-Proa%c3%b1o-Incidencia.pdf. [Último acceso: 10 Junio 2022].

- [17] N. V. Ruíz Vargas y R. M. Gallegos Torres, «Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la Industria Manufacturera,» Horiz Enferm, vol. 29, nº 1, pp. 42-55, 2018.
- [18] Y. d. C. Castro Diaz, «Efecto del estrés laboral sobre el rendimiento de los colaboradores de la empresa CTG Logistics S.A.S.,» Julio 2021. [En línea]. Available: https://dspace2-umecit.metabuscador.org/bitstream/handle/001/4919/MAESTR%c3%8dA%20NE GOCIOS%20RECURSOS%20HUMANOS-YANINA%20CASTRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Último acceso: 11 Junio 2022].
- [19] P. G. Perez Peñafiel, «El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato,» 2020. [En línea]. Available: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30929/1/061%20GTH.pdf. [Último acceso: 09 Junio 2022].
- [20] J. V. Graneros Tairo, «Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería Lima, 2017,» 2018. [En línea]. Available: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores\_GranerosTairo\_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Último acceso: 05 Junio 2022].
- [21] K. E. Barreto Alemán y D. L. Paz Valle, «Ansiedad y afrontamiento al éstres en conductores de transporte público de la ciudad de Arequipa ,2020,» 2021. [En línea]. Available: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80876/Barreto\_AK E-Paz\_VDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Último acceso: 12 Junio 2022].
- [22] I. C. Takamura Saldaña, «Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT OMS en colaboradores de una empresa de Piura,» 2020. [En línea]. Available: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura\_S IC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Último acceso: 17 Junio 2022].
- [23] N. L. Fano Cajchaya y W. Quispe Huayhua, «Propuesta para evaluar y controlar el estrés laboral en conductores de vehículos para transporte de concentrado de cobre en la empresa SERVOSA S.A.C.,» 2020. [En línea]. Available: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3040/Nathaly%20F ano\_Walter%20Quispe\_Tesis\_Titulo%20Profesional\_2020.pdf?sequence=1&isAl lowed=y. [Último acceso: 08 Junio 2022].
- [40] D. E. Peruano, «D.S. N° 023-2017-EM,» 18 Agosto 2017. [En línea]. Available: https://minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/LEGISLACION/2016/RSSO\_20 17.pdf. [Último acceso: 22 Junio 2022].