



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS – MBA

Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada
PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Edgar Ismael, Elguedas Hernández (ORCID: 0000-0002-5434-4349)

ASESORA:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela (ORCID: 0000-0002-9403-410X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi hijo Mauricio Elguedas, mi Madre Maritza Hernández, mi Padre Ismael Elguedas, por todo el apoyo brindado, y a todas las personas que me ayudaron a elaborar mi investigación y alcanzar mi meta deseada.

Agradecimiento

A Dios, al Docente Sonia Lidia Romero Vela, por la asesoría permanente. A la Universidad César Vallejo, autoridades y profesores, ya que fue un arduo trabajo y lleno de dificultades.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ELGUEDAS HERNANDEZ, EDGAR ISMAEL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA PRIVADA PATSAC SAN JUAN DE MIRAFLORES 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Mitchell Alarcon Diaz

Firma: 

VOCAL: Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

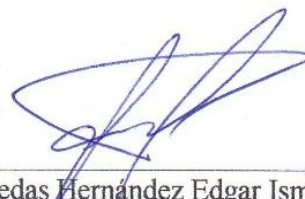
..... *- APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Elguedas Hernández Edgar Ismael, identificado con DNI N° 44768946, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios-MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad de la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores año 2019”, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios-MBA, declaro bajo juramento que: 1) La tesis es de mi autoría. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. 5) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de Agosto del 2019



Elguedas Hernández Edgar Ismael
DNI N° 44768946

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Norte presentamos la Tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad de la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de Negocios-MBA. El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por los antecedentes, bases teóricas, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo define todo el marco metodológico mediante la hipótesis de la investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo presenta la discusión de la investigación. El Quinto Capítulo, presenta las conclusiones de la investigación, El Sexto Capítulo presenta las recomendaciones. El Séptimo capítulo presenta las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, el Octavo Capítulo presenta los anexos.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la Sustentación de Tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstrac	x
I. Introducción	1
II. Metodología	17
Tipo y diseño de investigación	17
Población, muestra y muestreo	20
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
Métodos de análisis de datos	26
Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	36
VII. Referencias	37
VIII. Anexos	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 3: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	45
Anexo 4: Certificados de Validación de los Instrumentos	46
Anexo 5: Análisis descriptivo - histogramas	64
Anexo 6: Encuestas aplicadas	68
Anexo 7: Base de datos	70
Anexo 8: Otras evidencias	72

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Definición operacional de la variable 1	29
Tabla 2	Definición operacional de la variable 2	30
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable Gestión del Talento Humano.	32
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable Técnicas de Seguridad.	33
Tabla 5	Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.	34
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad – variable Gestión del Talento Humano.	35
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad – variable Técnicas de Seguridad.	36
Tabla 8	Tabla de contingencia de las variables y dimensiones.	37
Tabla 9	Tabla de contrastación de hipótesis general.	39
Tabla 10	Tabla de correlación de Spearman de las dimensiones de Gestión del Talento Humano y la variable Técnicas de Seguridad.	40

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1:	Histograma de la variable Gestión del Talento Humano	76
Figura 2:	Histograma de dimensión Formación	76
Figura 3:	Histograma dimensión de Remuneración	77
Figura 4:	Histograma dimensión de Selección de Personal	77
Figura 5:	Histograma de variable Técnicas de Seguridad	78
Figura 6:	Histograma dimensión de Accidentes de Trabajo	78
Figura 7:	Histograma dimensión de Métodos de Trabajo	79
Figura 8:	Histograma dimensión de Condiciones de Seguridad	79

Resumen

El trabajo de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Jun de Miraflores, 2019” tiene como objetivo principal, encontrar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Jun de Miraflores, 2019, ante ello se planteó como hipótesis general la relación entre variable 1 y 2

Cuyo problema es, la falta de Técnicas de Seguridad en torno a los accidentes y falta de capacitación, para ello se plantea la Gestión del Talento Humano para comprobar la relación con las Técnicas de Seguridad, para este tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, cuya población fue de 109 trabajadores, con una muestra de 85, la técnica utilizada fue la encuesta, y cuyos instrumento fue cuestionario de medición de escala de tipo Likert, así mismo con la información obtenida se obtuvo la validez de tres especialistas y la confiabilidad del instrumento utilizando el software estadístico SPSS V22, cuya confiabilidad fue de ,861 para Gestión del Talento Humano y ,855 para la Técnicas de Seguridad, se encuentran en el rango más alto entre 0,8 y 1,0, lo que indica que estos instrumentos tiene un alto grado de confiabilidad.

Finalmente, se concluye que, en la prueba de hipótesis, se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,900 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinando que existe una relación muy alta entre las variables Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad. Así mismo el valor $P (0,000) < 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Palabras claves: Talento Humano, Técnicas de Seguridad, accidentes, capacitación.

Abstract

The research work entitled “Human Talent Management and Security Techniques in the private company PATSAC, San Jun de Miraflores, 2019” has as main objective, to find the relationship between Human Talent Management and Security Techniques in the private company PATSAC , San Jun de Miraflores, 2019, before this the relationship between variable 1 and 2 was raised as a general hypothesis

Whose problem is, the lack of Security Techniques around accidents and lack of training, for this the Human Talent Management is proposed to verify the relationship with Safety Techniques, for this type of research it was basic, descriptive and correlational , a non-experimental cross-sectional design, whose population was 109 workers, with a sample of 85, the technique used was the survey, and whose instrument was a Likert scale measurement questionnaire, likewise with the information obtained, it was obtained the validity of three specialists and the reliability of the instrument using the SPSS V22 statistical software, whose reliability was, 861 for Human Talent Management and, 855 for Security Techniques, are in the highest range between 0.8 and 1 , 0, which indicates that these instruments have a high degree of reliability.

Finally, it is concluded that, in the hypothesis test, it is observed that the value of the correlation coefficient Rho of Spearman is equal to 0.900 therefore, the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted determining that there is a Very high relationship between the variables Human Resource Management and Security Techniques. Likewise, the P value (0.000) <0.01 indicates that the relationship between the variables is statistically significant.

Keywords: Human Talent, Safety Techniques, accidents, training.

I. Introducción

En el contexto problemático en los países Andinos, Perú, Argentina y demás, para la Organización Internacional de Trabajo, es una preocupación fundamental, porque un colaborador sucumbe a raíz de sucesos o padecimientos coherentes en los centros de labores, en todas partes del mundo. Cada 16 segundos, 156 trabajadores tiene un suceso en su centro laboral, eso representa, que, en la creación, cada jornada fallecen 7,400 vidas, a raíz de sucesos o padecimientos concernientes en el centro laboral. Crecidamente 3,1 millones de víctimas anualmente. Cada año, suceden crecidamente 320 millones de peripecias en el centro laboral, varios de estos sucesos repercuten en ausencia profesional. El precio de esta fatalidad cotidiana, son formidables en la obligación financiera de las ineficiencias pericias de seguridad y salud, se calcula el 5% de PBI anualmente, según, Vanhuynegem (2017), dijo que es recomendable reforzar, capacitar, enseñar a empresas en temas de seguridad, que diariamente incurren en faltas leves, graves y muy graves, ocultando tales faltas que perjudican al ciudadano en la salud.

Asimismo la Organización Internacional de Trabajo (2017) manifestó que todos los días mueren personas por accidente y por enfermedad relacionada con el trabajo, el cual se ve la necesidad de agrupar, refundir y utilizar antecedentes fiables, promoviendo una cadena de investigación que promueva la valoración de faenas de fomento y aprensión de accidentes, estimando anualmente una estadística total de accidentes laborales y enfermedades, con el objetivo de iniciar el desarrollo económico continuo, inclusivo y razonable, sobre un trabajo decente para todos, quedando registrado datos reales.

Referente a lo mencionado, podemos decir que la interposición condesciende puede impedir que se originen las contusiones y los perjuicios a los que llevaría una incompleta cadena de sucesos. Sin embargo, lo que también cabe saber, es que crecidamente hay vínculos de hechos contenidamente peligrosos de las que llegan efectivamente a originar contusiones, se deben a ciertos elementos efectivos en las zonas de labores, conduciendo a determinar la dimensión del inconveniente en función a componentes en conflicto. Ciertos léxicos, tasar la presencia de componentes de inseguridad en las zonas de labores, que implica revisar los conocidos elementos de compromiso en escenarios de seguridad.

En el Perú estiman miles de sucesos de trabajo cada año y las industrias, mineras, construcción, etc., son las secciones que registran todos los años el mayor número de peripecias laborales leves, graves, e inclusive, letales.

Según, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), informó sobre los meses de enero hasta julio del 2018, lanza un reporte de 7,341 incidentes de trabajo, un poco más 1,173 que el mismo tiempo del 2017. Al observar el acrecentamiento de peripecias, se están tomando medidas para tratar de remediar el problema, pero estas medidas no son suficiente, en consecuencia, las empresas que son verificadas realizan medias insuficientes, solo para cumplir con dichas inspecciones o auditorias simples, para evitar las multas o sanciones que corresponden, sin tener conciencia del tema de riesgos, realizando una conveniente misión de labores, ofreciendo instalaciones para su buen uso.

Referente a esa información, sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podemos decir que sería un avance importante en el hallazgo e identificación del origen de los accidentes de trabajo es la inclusión de los factores humanos en el conjunto de las circunstancias que rodean al acontecimiento. Las síntesis de las personas también interceden en un sentido más extenso, tal como ocurre en los procedimientos de trabajo normalizado, en la aceptación de los mismos y las decisiones tomadas al inicio de las intervenciones.

También, Lira (2018) mencionó que el empleador se confía con el pasar del tiempo al no subsanar las deficiencias observadas, existe un lapso de tiempo para corregir las observaciones peligrosas dentro de la empresa, y no toman con seriedad la vida y salud del personal, deben tomar medidas de fuerza para efectuar con los fines y objetivos. Este año se ha incrementado los accidentes de trabajo en las empresas informales que no invierten en capacitaciones e infraestructura, para al fin reducir los accidente que día a día reportan de cada empresa que incurren las normas.

Por otro lado, el período 2011 el legislativo promulgó la Ley 29783, de “Seguridad y Salud en el Trabajo”, donde se decreta, urgencia de métodos de misión de seguridad y salud, en las entidades. Al año siguiente se promulga el Reglamento con sus 123 artículos.

Así mismo, el Ministerio encargado de fomentar el Empleo (2017) aprobó, el “Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con D.S. N°005-2017-TR, con el objetivo en desplegar un método de reporte único en sucesos laborales, con el propósito de suscitar la erudición en prevención de accidentes de trabajo, dado que se registren estadísticamente en distintas entidades, permitiendo ejecutar el resultado normal del plan en mención Lima-Perú, señalando lugares más alejados, con la consumación apropiada y eficaz de las faenas

predestinadas a descartar los trances laborales de manera rápida, proponiendo así que en el año 2021 se corresponderá tener un marco normalizado, pactado, reglamentado y restaurado. Reportando cada año accidentes de laborales, tales como: letal, no letal, incidentes graves, padecimientos técnicos.

Además el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estadísticamente estima que se produce más de 20 mil sucesos de labor en el 2018, siendo el mes de diciembre con más cifras elevadas, con 2 815, si comparamos con el año 2017, siendo el mes de octubre con más cifras elevadas con 15 mil 646 notificaciones de accidentes de trabajo, cabe resaltar que aumentado las cifra con el año 2018, las muertes y las lesiones se siguen presentando particularmente en las empresas que no siguen capacitando al personal, podemos decir que si este año 2019 no utilizamos las técnicas de seguridad, podríamos salvar vidas o evitar más notificaciones de accidentes de trabajo.

En consecuencia, según Sunafil (2017) dijo que en Lima está gestionando y fiscalizando la seguridad y salud en el trabajo, sobre entidades de desemejantes rubros, a fin reducir accidentes en el trabajo, en los distritos viene realizando operativos simultáneos de fiscalización a las entidades, constatando que las condiciones del puesto de trabajo garanticen la seguridad de los que laboran en dicho lugar, supervisando los accesos y las salidas de emergencia del mismo, los cuales deben de estar libres y sin ningún tipo de obstrucción, a fin de controlar los amagos de incendio y permitir que tanto los trabajadores como los clientes estén a salvo. Al respecto del comentario que dijo Sunafil, podemos decir, que el empleador tiene que respaldar la seguridad y la salud al colaborador, y estar pendiente de todos los semblantes con relación al trabajo, así como también dice sobre un mecanismo mediante el cual se obtiene la pesquisa relevante para que la organización esté en circunstancias de tomar una decisión conveniente sobre la procedencia de adoptar acciones anticipadas y, en tal caso, sobre el tipo de operaciones que deben acogerse.

Por último, esta suma escala en gestión del talento humano, es significativo sobre reducir los accidentes en labores, pero si nos basamos en la Ley de Perú, el desinterés de autoridades fiscalizadoras y auditoras perturban la implementación de la misma, no son supervisadas como dice la Ley, la gran parte de entidades se oponen a subsanar pocos requisitos, no cumpliendo un conveniente método de gestión que circunscriba los procedimientos a seguir, conmoviendo las listas de evaluación en nuestro país y a la fortaleza de los demás.

En la esfera internacional al autor, Álvarez (2016) en su investigación, “Medidas de seguridad industrial y la motivación del personal en la empresa Leonisa S.A.C.,” que el objetivo principal de estudio fue, determinar de qué manera se relaciona las medidas de seguridad con la motivación del personal de la empresa. De tal manera que su estudio fue de investigación descriptiva correlacional. Cuya población es 1200 trabajadores, con un segmento de 387 trabajadores proyectando un valor de significancia p valor (sig. Bilateral= ,000 < ,0.5; Rho = .874) por lo que significa que si existe una relación entre las medidas de seguridad con la motivación. De la misma manera el total de similitud de 0.874 matizando la concordancia efectiva alta sobre las medidas de seguridad con la motivación, es decir se acepta la hipótesis general, mientras que su conclusión fue, mediante las acciones tomadas, sobre inspección, capacitación, incentivos y charlas, relacionadas a temas de seguridad, motivan al personal reduciendo y evitando accidentes en la industria, mostrando así responsabilidad y compromiso.

Caicedo (2015), en su tesis, “Gestión de talento humano y su acaecimiento en el desempeño organizacional de la empresa mall del sol”, mientras su problema general fue, existe concordancia entre sus variables 1 y 2 de la entidad en mención, el objetivo general fue, determinar la relación de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño organizacional, mientras tanto su investigación descriptiva correlacional no experimental, cuya población fue de 200 trabajadores. Cuyo resultado demuestra que si existe una relación positiva muy alta y significativa entre la gestión de talento humano y su acaecimiento en el desempeño de los encuestados (sig. Bilateral= ,000 < ,0.5; Rho = .884). entonces, se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna del estudio. Una vez que su conclusión fue, el seguimiento que perpetra la oficina de recursos humanos, que beneficia a otras áreas, entre los trabajadores de manera eventual, es significativo la autoevaluación y mejoramiento de técnicas en los compradores centrales. Por lo tanto, el agrado personal en los trabajadores se calcula en métodos estándar, por consiguiente, es necesario evaluar y retroalimentar a los trabajadores para aumentar sus capacidades laborables.

Chafla (2014), mediante su tesis “Gestión del talento humano y el cumplimiento de la legislación laboral vigente S.A.” mientras que su problema general fue, significativamente existe relación sobre las variables 1 y 2, en objetivo general fue, fijar la relación sobre variables en mención, realizó un estudio metodológico de enfoque cuantitativo, en un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, obtuvimos

resultados, en que tiene relación nivel bajo y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.384 y un valor de significancia de 0.000, indica que se impugna la hipótesis nula (H_0) con lo que se admite la hipótesis de pesquisa (H_1) que la gestión de talento humano, permitiendo la diligencia de dicha ley en cuanto al código normalizado. En cuanto su conclusión fue, que existe personal sin experiencia para laboral en la empresa, lo que conlleva al atraso de desarrollar capacidades en el ámbito, además, el organigrama de ejecutivos, no corresponde a una adecuada estructura de organización, para implantar jerarquías y estatus a las funciones ejecutivas. Por último, las capacitaciones no están a la vanguardia de los colaboradores, ya que no guardan relación alguna con los temas a seguir.

Del Prado (2016), desarrolló su tesis “Inseguridades procedentes en los contextos de trabajo y de la clarividencia de salud en la empresa Repsol química S.A.”, problema general fue, existe relación sobre variables 1 y 2, en su objetivo general fue, determinar la percepción de salud derivada del trabajo para cada sexo y el impacto sobre la misma de las condiciones de trabajo, su metodología de estudio fue, de enfoque cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, la encuesta se realizó a través de preguntas de tipo escala de Likert. Se obtuvo como resultados, en que tiene dependencia positiva moderada y significativamente, con un número de similitud de 0.742 y una cuantía de significancia de 0.000, que están expuestos a riesgos peligrosos, derivado especialmente por inhalación de contaminantes químicos, a exposiciones riesgosas en comparación con los hombres. Finalmente concluimos que, existen exposiciones a condiciones de trabajo, que los hombres tienen más riesgos que la mujer, a estar expuesta a la contaminación artificial, físicos y carga pesada, del otro lado a expuestas a contaminación biológicas, entonces la percepción de salud esta derivada al trabajo, el cual afecta su salud en el trabajo, se debe tomar alcances provisorios de forma pertinente, en cargo a exposiciones de evitar peligro en la salud de los trabajadores.

Díaz (2017), realizó su tesis “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral en corporación la rotonda S.A.” desde entonces su problema general fue, qué relación existe entre la variable 1 y variable 2, después de eso su objetivo general fue, determinar la relación que existe entre seguridad en el trabajo y desempeño laboral, este estudio es de tipo correlacional descriptivo no experimental, como resultados, el Rho Spearman señala que si existe una correlación positiva alta por parte de seguridad en el trabajo y desempeño Laboral adquiriendo un Rho de 0,820 con un valor p igual a 0,000 que es $<$ a 0.05 entonces se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna del estudio, su conclusión fue, es

importante diseñar con un programa de seguridad, para seguir las políticas, procedimientos y análisis de los riesgos de prevención de accidentes. Además, el desempeño influye mucho para una mejor productividad en la empresa.

Romero (2016), mediante su tesis. “Reglamento de seguridad y ejecución de la norma en la empresa dinadec S.A.” el problema general que realizó fue, qué relación existe entre variable 1 y variable 2, trazó le objetivo general, determinar la dependencia que existe entre variable 1 y variable 2, el tipo de estudio que realizó fue una dirección cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, el régimen de asistencia en acopiar indagación, fue análisis, revisión documental y entrevista. Resultados, Con una población de 560 y una muestra de 155 trabajadores con 95% de nivel de confianza con un Rho de Spearman de 0,975 es decir existe una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia de $0,000 < a 0.05$, es decir se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna H1: entre variable 1 y variable 2, si se relaciona significativamente, ($0,000 < 0,05$; 95%, 1.96), finalmente su conclusión fue, a) Es necesario efectuar controles, para descartar o comprimir riesgos fichados en la matriz, identificando la evaluación de riesgos y peligros, b) Es muy beneficioso invertir en capacitación para una buena calidad y productividad en la empresa, de tal manera se cumpla con los procedimientos a fin de evitar accidentes.

Perozo (2016), en su investigación. “Inclinación estratégica y gestión del talento humano de gerentes gremiales de las empresas de petroven” el problema general es, existe dependencia sobre la variable 1 y variable 2, entonces el objetivo general fue, determinar la relación sobre las variables en mención, una investigación cuantitativa-descriptiva. Para recolectar los antecedentes se aprovechó como técnica una encuesta, aplicando sobre población de 125, y los resultados fueron que, un Rho de Spearman de 0,975 se precisa que existe relación con un nivel muy alto de significancia de 0,000 sobre la variable 1 y variable 2, finalmente su conclusión fue, se precisa que la relación de administrativos es baja, por lo que reflejamos una distancia entre los gerentes de su manera de actuar, es por eso que los planes sobre la gestión del trabajador se basan en niveles de eficiencia para mejoras. Por lo que se establece tal destreza prorroga la inclinación estratégica, tal propósito contextualizar los métodos en la variable 1 con pie hacia el progreso de caracteres gerenciales.

Además, el contorno nacional, el autor, Asencio (2016), en su tesis “Gestión del talento humano y rendimiento del personal en la clínica san Vicente, Lima” siendo el problema general es, de qué manera corresponde la variable 1 y variable 2, cuyo objetivo general fue, determinar la relación entre la variable 1 y variable 2 su metodología de estudio

fue, un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, y diseño no experimental de corte transversal, se obtuvo como resultados, que tiene relación positiva moderada y significativa, con un número de similitud de 0.742 un valor de significancia de 0.000, refiriéndose a buenas prácticas en los trabajadores administrativos en variable 1, concluyendo, se comprueba la hipótesis, estableciendo que existe una dependencia verdadera moderada sobre la variable 1 y rendimiento del personal, presentando un coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.742$).

Chilet (2017), realizó en su tesis, “Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal en la clínica universitaria”, cuyo problema general fue, existe relación en la variable 1 y variable 2, del personal asistencial, y en su objetivo general fue, establecer la dependencia que existe sobre las variables en mención, siendo su metodología de enfoque cuantitativo, con tipo de estudio descriptivo, con diseño no experimental. con una población de 200 trabajadores y su muestra con 132, efectuando entrevistas a través de encuestas relacionadas a las dimensiones, como resultados alcanzados al término de la investigación fueron, bastante provechosas teniendo en cuenta el desarrollo de la hipótesis en lo referente al factor de correlación de Rho Spearman de 0.789 nos muestra la estima en general si están utilizando las barreas de seguridad de forma apropiada, pero el área de cardiología apoya con un mejor discernimiento en biodiversidad, en paralelo con el conjunto clínico, con fines de concluir, que existe un nivel alto entre la variable 1 y variable 2.

Dávila (2016), mediante su tesis se ha investigado, “Gestión del talento humano y la producción en la empresa pesquera diamante S.A.”, el problema principal fue, qué dependencia existe entre la variable 1 y variable 2, su objetivo general del estudio sostuvo, en determinar la relación de las variables en mención. Por consecuente, se averiguó corresponder las variables en la empresa pesquera, el proceso de mejoramiento en insumos, la evolución eficaz y los ulteriores resultados que accedan una mejor productividad del trabajador y optimar la producción, su metodología es de un rumbo cuantitativo, de prototipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, realizado con encuestas determinados, el proceso de antecedentes. Los resultados alcanzados al término de la investigación, fueron bastante provechosas teniendo en cuenta el desarrollo de la hipótesis en lo referente al coeficiente de correlación de Spearman de 0.575 nos dice que, existe relación positiva moderada en la variables 1 con la producción en compañía pesquera; además la relación es baja pero altamente significativo en ($p=0.003<0.05$), finalmente

concluyendo sobre, aplicación de correctivos en la manera de administrar personas en los procesos de incorporación, la recompensa, la capacitación, la retención y la auditoría.

Fortunato (2018), el trabajo de investigación titulado, “Planificación estratégica en gestión pública y gestión del talento humano en el programa de desarrollo agrario - agro rural, chachapoyas”. cuyo problema general de investigación fue, cuál será la relación entre la variable 1 y variable 2, cuyo objetivo general fue, determinar la relación que existe entre la variable 1 y variable 2, los resultados alcanzados al término de la investigación, fueron bastante provechosas teniendo en cuenta el desarrollo de la hipótesis en lo referente al factor de correlación de Rho Spearman de 0.470 entonces, existe analogía positiva en las variables de planificación estratégica y variable 2, además la relación es baja pero altamente significativo en el nivel de significancia bilateral ($p=0.003<0.05$), por lo tanto se, concluyó que, existe relación sobre la variable 1 y variable 2.

Inca (2015), realizó su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015”, cuyo problema general fue, cual es la relación entre la variable 1 y variable 2, su objetivo general fue, determinar la relación que existe en la variable 1 y variable 2, su metodología de investigación es de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional-transversal no experimental, tiene una población 203 trabajadores, utilizando el programa SPSS 22, de tal manera el resultado, del coeficiente de correlación de Spearman de 0.786 indicando que, existe relación positiva entre la variable 1 y variable 2, con grado de significancia bilateral ($p=0.000<0.05$), arrojando buena actitud en el que nos indica una correlación alta entre gestión y desempeño, en consecuencia se concluyó que, tenemos que promover la capacitación, someter procesos de selección y mejorar el desempeño, para una adecuada atención al usuario sobre los tramites a tratar, en el cual estén satisfechos durante su atención en la municipalidad.

Orihuela (2017), presentó su tesis “La competencia laboral y la seguridad personal, de los estudiantes del 4º ciclo de electrotecnia industrial Senati, Lima” el problema general planteado fue, cual es la relación que existe entre la competencia laboral y la seguridad personal, cuyo objetivo general consistió en, determinar la relación que existe sobre la competencia laboral y la seguridad personal, su investigación de metodología se encuadra en un enfoque cuantitativo, y su diseño es no experimental de prototipo descriptivo de correlación, de tal manera que el resultado fue, un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.855 indica que, existe relación positiva en las variables entre la competencia

laboral y la seguridad personal, con nivel de significancia bilateral ($p=0.000<0.05$), cuya finalidad concluyó sobre la coexistencia de una concordancia estadística referente a los puntajes obtenidos en competencia laboral y seguridad personal.

Rojas y Vílchez (2018), presentó su tesis, titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús, Lima.” cuyo problema general fue, existe relación entre la variable 1 y variable 2, objetivo general fue, determinar la relación entre la variable 1 y variable 2, el estudio de tipo descriptivo, con diseño no experimental y nivel correlacional, con una población de 50 trabajadores, no se utilizó muestra ya que se trabajó toda la población de estudio, resultados, se precisa que existe relación estadísticamente reveladora según ($p=0,007$) entre la variable 1 y variable 2, finalmente concluyó que, la institución se debe implementar un espacio amplio, área competente en base a motivación de personal, realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor ejercicio laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el ejercicio laboral a nivel Minsa.

Vela (2017), publicó en su tesis “La sanción penal y su relación con la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras de Cercado de Lima” cuyo problema general fue, qué relación tiene la variable 1 y variable 2, el objetivo general fue, comprobar cuál es la concordancia sobre variable 1 y variable 2, su metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño tipo no experimental-transversal, se utilizó la técnica aplicando una encuesta, se obtuvo como resultado, debido a que en el análisis de la estadística inferencial, prueba de Rho de Spearman, muestra que las variables en estudios se relacionan con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, es decir “ $0,000< 0.05$ ”, por lo que se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna, logrando a su fin, que la sanción penal se relaciona significativamente con la variable 1 y variable 2.

Como la primera creencia de las expectativas de Vroom, relacionadas al tema sobre la variable 1, se enfoca en tres relaciones, por ello, Robbins, y Judge, (2012), indicaron que la teoría se centra en tres relaciones a) Relación esfuerzo-desempeño, la probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño, b) Relación, desempeño-recompensa, como el grado en que el individuo cree que el desempeño aun nivel particular llevara a la obtención del resultado que se desea, y c) Relación, recompensa-metas personales, donde las recompensas satisfacen las metas o necesidades personales de alguien.

En mención a la teoría de los autores, las relaciones que indicaron son viables para la empresa, ya que juega el papel importante, sin embargo, cada aspecto guarda relación con el trabajador, si nos esforzamos durante los días, estamos demostrando compromiso hacia la empresa para la obtención de resultados que desean, entonces de acuerdo a su indicadores diarios se darán cuenta del esfuerzo que cada trabajador le ponga, recompensándonos de tal manera que nos llenan de satisfacción, cumpliendo las metas o propósito de la entidad. Por consiguiente, según Méndez (2000), refirió que la actividad motora, la actividad que sienta las bases para todo lo que pretenden las empresas. De acuerdo a como se seleccione, contrate, nombre, capacite, entrene, perfeccione, evalúe y retroalimente al talento humano se podrá lograr el desarrollo empresarial. La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad. Asimismo, según Flores (2010), comentó sobre; los incentivos son una parte de medida importante para el trabajador, lo vemos atractivamente beneficioso cualquier aumento de salario, la obtención del resultado superior al exigible es voluntaria de la empresa, por lo que puede ser incentivada y tienda a ser pactada.

La siguiente teoría, competencias del iceberg, según Spencer y Spencer (1993) consideraron la competencia como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con referencia a criterios eficaces y/o un rendimiento superior en un trabajo o situación”. Se identificaron cinco tipos de características de la competencia que consta de, motivos, rasgos, autoconcepto, conocimiento y habilidad. Asimismo, según Spencer y Spencer (1993). Las competencias visibles como “el conocimiento y las habilidades pueden ser las competencias técnicas que requiere el trabajo, mientras que las competencias ocultas como el autoconcepto de los rasgos, y el motivo son las competencias conductuales que impulsan el desempeño de un individuo en el trabajo”. Por lo tanto, referente a esta teoría del estudio de investigación, que forma parte de esta competencia, que durante el proceso el trabajador realizará un aprendizaje, en el cual debe hacer crónica al asunto de ventaja de ilustraciones que tiene por esencia de incrementar su conocimiento en acciones efectivas en la entidad. Además, según Ockham, (2006) dijo que “existe el cambio entre el modo de formación que puede tomar o coger la delantera, y el cambio del modo de elaboración, esta correlación ha sido objeto de elasticidades y problemas sociales, por el

tema en adaptación de cambio, en consecuencia, resulta ser importante en la empresa por una evolución futura de relación a las necesidades dadas por el autor, con el propósito de poder llegar a las metas y objetivos”.

Como Teorías relacionadas al tema, la segunda variable Técnicas de Seguridad, tenemos a la teoría de la Causalidad, según Vásquez (2017) manifestó, sobre los conceptos de lesiones basados en el estudio, utilizó un método muy usado en el análisis de accidentes. Al seguir este método se puede reducir en número de incidentes graves, al reducir la posibilidad de incidentes menores. Por lo tanto, en mi posición es que, lo importante aquí es la comunicación de los cuasi accidentes. Frank Bird planteó un enfoque centrado en las conductas y los peligros menores, pero potencialmente inmanejables. Las pirámides descritas en esta parte parecen considerar también las conductas, los procedimientos, la capacitación y otros aspectos con la prevención.

Referente a la teoría podemos decir, para adoptar las medidas necesarias, se debe garantizar a los hacendosos que deben recibir orientación oportuna y apropiada, para no ingresar en lugares prohibidos. Estas medidas preventivas tienen que ser efectivas para prever si el trabajador se distrae o comete alguna imprudencia.

Lecca (2016), mencionó que “en este aspecto la falta de control puede ser atribuida a la dirección inconclusa en la seguridad, la incorrección de patrones adecuados y la inobservancia de dichos patrones”.

Bray (2004). Dijo que la práctica nos enseña a facilita el aprendizaje en el trabajador y nos conduce al logro de sus objetivos con el mayor grado de efectividad en el desempeño profesional. Se adquieren durante un periodo de formación y entrenamiento previo, mientras más nos involucramos, mejor nos desempeñamos.

Alveiro, (2009) nos refirió que es fundamental realizar y lograr las medidas de seguridad, desafiantes en cuando menos lo espera, aprovechando las oportunidades durante las acciones de grupo de trabajo, de tal manera acoplarse a la forma y ambiente de trabajo, y cuando den resultados positivos de esta prueba del camino se podrá lograr el objetivo de la organización, dando un estímulo motivador.

Respecto a los autores, podemos decir, que tenemos que realizar sesiones de acciones y disposiciones hacia la entidad, tanto en métodos técnicos y en grupo de trabajo, viendo las condiciones favorables, y siguiendo la línea de instrucción. Eso implica que debemos proyectarnos hacia eventos que podamos identificar, evitando sucesos.

La teoría siguiente de la variable 2, sobre causalidad múltiple, según el autor Heinrich

(1931), aunque procede de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes, a) De comportamiento, en esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada, b) Ambientales, en esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros.

Al respecto con la teoría en mención, podemos decir que, la enseñanza es un recurso a las dificultades de equivocaciones humanas, hacia una conducta basada en habilidad, accede elaborar la cadena de trabajos pertinentes sin un proceso consecuente y duradero de vigilancia y reacción.

Según, Pérez (2015). La capacitación es la pieza clave del sistema de prevención de riesgos, detectando dificultades en todo momento, del cual debemos de informar notablemente en el ámbito de actividades, implementando y utilizando soluciones inmediatas, tales como: herramientas de gestión, participación activa de miembros y estableciendo políticas de revisión en la empresa.

Según, Guerrero y Puerto (2007). Precisan que las condiciones del medio ambiente y estructuras de trabajo, no toman acciones preventivas y políticas de salubridades, ya que causa baja productividad del personal, al convertirse como un obstáculo al trabajo, reflejando incomodidad y desagrado en los ambientes de la entidad, por eso las condiciones de trabajo se deben priorizar y evitar el bajo rendimiento del trabajador, los ambientes debe están limpios y aptos para la elaboración del trabajo diario, es requisito indispensable para la adaptabilidad del ambiente apto que favorezca el desarrollo personal con un clima agradable y a gusto del personal.

Seguidamente la teoría Espina de pescado, por el autor, según Mancera, Mancera, Mancera, y Mancera (2016) dijeron que el procedimiento técnico o esquema, llamada causa-efecto, elaborado el señor ing. Asiático Ishikawa, en tanto el propósito de solucionar dificultades, hallar los procedimientos en un sitio en la empresa, constituyendo un instrumento internamente donde ocurrieron los hechos. Ya que es una técnica de estudio de dificultades, se llevado a cabo a otros momentos de la escena y se establece un método al entorno de la investigación de accidentes, conformado por: Accidente, Categoría, y Causas.

Al respecto de la teoría, podemos decir que, la intención de la pesquisa, es localizar los orígenes que produjeron el arranque del suceso, el desenlace a exponer medidas de revisión que impidan, un suceso equivalente a las anteriores.

Según, Castillo (2015), comentó sobre la indagación debemos de convocar en el siniestro del hecho, evitar la imaginación, la búsqueda tiene que ser recóndita, minuciosa, con calma, a excepción de descanso, haciéndoles recordar el suceso, porque la jornada sigue en pie, protegiendo el entorno inseguro donde se produjo el asunto.

Según, Pastor (2015), dijo que en la indagación no podemos señalar sin saber, buscamos pistas, la reconstrucción de los hechos son probados mediante un informe, describiendo el suceso, llevando a cabo las muestras recogidas durante la investigación, se actúa de la manera responsable de acuerdo a parámetros de políticas de la entidad.

Para finalizar respecto a los autores, se puede decir que hay varios procedimientos a seguir y no entorpecer la escena del suceso, pero la más común es, formar un conjunto de persona en diversas áreas para formar parte del grupo, integrando dos colaboradores capacitados en temas en mención, también puede ser elegido un representante de la gerencia.

Para empezar sobre la definición de Variable 1, según, Galeano (2015), dijo “El Talento Humano, al estar conformado por propiedades, permite perfeccionar, mejorar o tecnificar los procesos administrativos y productivos de la organización, como el rendimiento, la selección de personal, la formación, y las remuneraciones, que permiten, a su vez, caracterizar y diferenciar el talento humano de los demás recursos que posee una empresa”. Por lo tanto, haciendo premisa lo que aporta al indicar tres dimensiones.

Por consiguiente, se menciona la principal dimensión de la variable 1, Formación, según Galeano (2015) básicamente mencionó que el procedimiento que generalmente se emplea, es la observación y la práctica, donde la responsabilidad recae en quien imparte la formación, bien sea el superior inmediato, jefe, supervisor o su representante. Es bastante aceptado que un empleado aprenda a realizar su trabajo observando a quien lo sabe hacer y luego haciéndolo él mismo. De igual manera, para Baquero (2016) definió que la apropiada comunicación al personal sobre los peligros de cada día en su entorno laboral, estar atentos de forma precavida en cualquier momento, y tener presente las recomendaciones de sucesos que aparecen sin razón alguna. Asimismo, Creus, (2011) definió que “el empleador corresponderá garantía al personal, recibiendo una alineación teórica y práctica, bastante y conforme, en temas de prevención, antes, durante y después, estando preparado para

cualquier evento relacionado a las tareas encomendadas, reforzando los materiales de trabajo”.

Segunda dimensión de la variable 1, es la Remuneración, según Galeano, (2015) dijo que, toda retribución que se hace por la intervención y apoyo con progreso hacia esta empresa. Tales retribuciones reciben la denominación de salario, aquel colaborador que cumple sus funciones, será bien pagado por el servicio prestado, en cualquier presentación estipulado por ley. Y la última dimensión de la variable 1, es Selección de Personal, según Galeano (2015) nos dijo que, se trata de un modo competente probado para hallar al individuo idónea con, habilidades, conocimientos y experiencias, eligiendo al ganador del concurso con máximo puntaje.

Seguidamente los indicadores Variable 1, llamada Práctica, según Gonzales, Mateo, y Gonzales (2015) definió sobre, que el alumno aplique la metodología explicada en la teoría y que realice el informe de la inspección, buscando medidas preventivas para las edificaciones encontradas. Por lo tanto, las habilidades, según, Barreto (2009) dijo que la disposición o destreza que tienen las personas para hacer labores y actividades que no realizan habitualmente los demás, sin un entrenamiento o una forma rigurosa previa. De igual manera también, la responsabilidad, según Barreto (2009) dijo que la condición que tienen las personas para asumir las labores y actividades que le han sido delegadas o encomendadas por sus superiores o por sí mismo, en el menor tiempo y con el mejor resultado, haciendo que sus actuaciones seas reconocidas por los demás. Y, por último, la importancia de los conocimientos, según Barreto, (2009) dijo que es un semblante significativo centralmente en entidades, por el cual fomenta la creatividad e innovación como parte de su cultura organizacional, ejerciendo nuevos productos y servicios, para continuar en el mercado competitivo.

Para empezar sobre la definición de Variable 2, es la Técnicas de Seguridad, según Lecca (2016) agregó, “al grupo de acciones, procedimientos y técnicas de trabajo, encaminados hacia condiciones de seguridad, localizar y resolver el incidente, de diferentes elementos de inseguridad que interceden en sucesos laborales, tomando control de sus algunos efectos”.

Esta primera dimensión variable 2, son los accidentes de trabajo, según Lecca (2016) dijo que, “Es un suceso espontáneo de manera ruda y de improviso, normalmente previsible, impide la prolongación del trabajo, puede producir o no lesiones al trabajador y genera pérdidas económicas”.

La segunda dimensión de la variable 2, son los Métodos de Trabajo, según Lecca (2016) nos dijo que, “Son medidas de carácter organizativo cuyo fin es evitar una exposición excesiva mediante el establecimiento de procedimientos, normas e instrucciones de trabajo que determinen la forma correcta de realizar las tareas”.

Por último, la tercera dimensión de la variable 2, son las Condiciones de Seguridad, según Lecca (2016) dijo que, “Para poder controlar estas condiciones, se deben identificar y evaluar los factores de riesgo derivados, entre otros, del ambiente de trabajo, del uso de determinados equipos, del contacto con fuentes de electricidad, del acaecimiento de incendios, de la falta de señalización, etc.”

Por consiguiente, los indicadores de Variable 2, llamada Equipo de Protección, según Baquero (2016) dijo que, una selección y diseño de adecuados equipos de trabajo, es fundamental en la prevención de riesgos profesionales, teniendo en cuenta del trabajo al que están destinados, incluida la posibilidad de proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en la normativa sobre la comercialización de dichos equipos. Así mismo, la identificación, según Gonzales et al. (2015) dijo que es una causa por el cual se localiza y acepta que coexiste un riesgo y se precisan sus tipologías. De igual modo, el Ambiente de Trabajo, según Lemus (2015) dijo que la higiene en el trabajo, se ocupa principalmente de las situaciones ambientales de trabajo. Estas son las condiciones ambientales en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la empresa. Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son, iluminación, ruido y condiciones atmosféricas. Y, por último, los Riesgos Derivados, según Baquero (2016) dijo que “está inmerso en cualquier parte interna de la entidad, sujeta a control, inspeccionando el lugar con cautela, haciendo uso de procedimientos adecuados”.

De tal modo que, el principal problema, según Carrasco (2007), radica en delimitar el problema con una técnica de preguntas coherentes, precisas, con relación al tema de investigación. Entonces, el inconveniente primordial es de qué forma la variable en mención se relaciona con esa técnica en seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019. Además, plantea sus problemas específicos fue, de qué manera la formación se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa en mención, el siguiente problema específico fue, de qué manera la remuneración se relaciona con las Técnicas de Seguridad en la empresa mención líneas arriba, por último, el problema específico fue, de qué manera la selección de personal se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa en mención líneas arriba.

Así mismo, la investigación se justifica teóricamente, según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostuvieron sobre, “esta indagación adquirida es importante en revisar, desplegar o apuntalar esa presunción.” Esta investigación compone nuevos aportes teóricos que admita conocer la variable 1 y variable 2, a fin de trazar alternativas de progreso a la empresa, además, Enfocado a trazar facultades que otorguen la solución del problema diseñado a la actual investigación, y proponer un material probado que presente veredictos, recomendaciones y contribuciones que puedan respaldar la variable 1 y variable 2. La justificación práctica, según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), dijo “se podría solucionar cierto inconveniente existente, tiene antagonismos notables para una extensa progresión de dificultades conocedores”. Finalmente, la justificación metodológica, según, Hernández, et al. (2014), refieren: “La investigación metodológica puede ayudar a instaurar una nueva herramienta para recoger o estudiar datos, contribuye a la enunciación de una definición, variables o relación de variables, propone a modo de estudio más convenientemente una ciudad”. De tal manera que mediante el programa de análisis estadístico como es el software SPSS, aplicando el estudio de derivaciones en determinar la relación de la variable 1 entre las técnicas de seguridad, y así se determinara si tiene relación en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019.

El trabajo de esta investigación se planteó como hipótesis general es, existe relación entre variable 1 y variable 2 en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019, y como hipótesis específicas es, existe relación entre la formación y técnicas de seguridad en la empresa en mención, la siguiente es, existe relación entre remuneración y técnicas de seguridad en la empresa en mención líneas arriba, y por último, preexiste dependencia sobre elección de personal en técnicas de seguridad sobre la empresa mencionada líneas arriba.

Los objetivos según Carrasco (2017) manifiesta que es el propósito esencial que se lograr como resultado del desarrollo del trabajo de investigación, el objetivo general es, determinar la relación entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad en la empresa en mención, y como objetivos específicos es, determinar la relación entre la formación y técnicas de seguridad en la empresa en mención, el siguiente fue, determinar la relación entre la remuneración y Técnicas de Seguridad en la empresa en mención líneas arriba, y por último es, determinar la relación de selección de personal y técnicas de seguridad en la empresa en mención líneas arriba.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, et al. (2006): manifestaron que “La investigación descriptiva, busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis”.

Esta investigación es de tipo Descriptiva - Correlacional, ya que explica cómo se relaciona una variable con la otra a través de sus dimensiones, es decir las variables gestión del talento humano y técnicas de seguridad, bajo su naturaleza es cuantitativa y en cuanto a su temporalidad es transaccional. De diseño no experimental, porque no hay manipulación de las variables, y transversal ya que se recolectan datos en un determinado tiempo. Por otro lado, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dijeron que “Este tipo o nivel de investigación describe las relaciones entre dos variables, conceptos o categorías en un momento único, empleando términos correlativos”. Así mismo, según Sánchez y Reyes (2006) dijeron que “Consiste en escribir y analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hecho y fenómenos; y sus variables que les caracterizan de manera tal como se orienta la presente investigación”.

Carrasco (2007) menciona que el diseño es no experimental y transaccional correlacionales. La investigación no manipula deliberadamente los datos de la variable, y no poseen un grupo de control, estos analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia, y así encontrar el grado de relación entre la variable 1 y la variable 2, así mismo, según Bernal (2010), el método se aplicará, hipotético - deductivo que consiste en tomar las conclusiones de forma general para llegar a verdades particulares quiere decir que se componen de una universal y la particular, y tiene varios pasos esenciales como la observación, hipótesis, experiencia y de tal manera se caracteriza por análisis de postulados, principios, leyes, teoremas, etcétera.

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Definición operacional de las variables Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica e instrumentos	Escala de Medición	Niveles y rangos
Gestión del Talento Humano	Formación	Procedimiento	1,2	Escala de Likert Encuesta	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (32 - 56) Medio (57 - 81) Alto (82 - 106)
		Observaciones	3,4			
		Práctica	5,6			
		Responsabilidad	7,8			
	Selección de Personal	Habilidades	9,10			
		Conocimientos	11,12			
		Experiencia	13,14			
		Requisitos	15,16			
	Remuneración	Salario	17,18			
		Participación	19,20			
Contribución		21,22				
Desarrollo		23,24				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Definición operacional de la variable Técnicas de Seguridad

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica e instrumentos	Escala de Medición	Niveles y rangos
Técnicas de Seguridad	Métodos de Trabajo	Normas	25,26,27	Escala de Likert Encuesta	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (33 - 58) Medio (59 - 84) Alto (85 - 110)
		Instrucciones	28,29,30			
		Tareas	31,32			
Técnicas de Seguridad	Accidentes de Trabajo	Pérdidas Económicas	33,34,35	Escala de Likert Encuesta	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (33 - 58) Medio (59 - 84) Alto (85 - 110)
		Lesiones	36,37,38			
		Causas	39,40,41			
	Condiciones de Seguridad	Identificar	42,43			
Ambiente de Trabajo		44,45				
		Equipos de Protección	46,47			
		Riesgos Derivados	48,49			

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo.

En la presente publicación, se muestra que la población está compuesta por 109 trabajadores de PATSAC, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), dijeron que la población es el grupo de elementos que coinciden con determinadas cualidades o propiedades comunes que forman un todo, considerando características de contenido, lugar y tiempo, es un grupo completo de sujetos u objetos con mucho interés por parte del investigador luego segregarla y convertirla en una muestra después de seleccionarla en forma cuidadosa.

Muestra

Según, Hernández et al (2014) manifestaron sobre, “La muestra es un sub grupo de la población del cual se está investigando, y puedan garantizar elementos que componen dicha población.” Por lo tanto, 85 trabajadores de PATSAC, van ser censados para obtener resultados fehacientes.

Muestreo

Según, Sánchez y Reyes, (2006) dijeron que “Se aplica al conjunto de personas al considerarlos representativos de un grupo, el cual se desconoce probabilidad de los comprendidos de una población de poder ser selecto en una muestra.”

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Detalle:

N = Tamaño de la población. (109)

$Z^2\mu$ = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido. (95%)

= 1.96² Nivel de confianza

p y q = Varianzas que reflejan posibilidades o probabilidades con las que se presenta el fenómeno. (50%) p = 0.50 y q = 0.50

p = variabilidad positiva q = variabilidad negativa

E² = Margen de error permitido. (5%) = 0.05

n = Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1.96^2 \times 109 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(109 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 108 \times 0.25}{0.0025 \times 109 + 3.8416 \times 0.25} \quad n = \frac{104.6836}{1.2304}$$

n = 85 Trabajadores

Según, Pérez (2005) manifestó que “el enfoque cuantitativo y para determinando diseño, la utilidad de una muestra no probabilística, reside no tanto en una representatividad de elementos estadísticos, sino en una cuidadosa y previamente en el planteamiento del problema”.

2.4. Técnicas e instrumentos de correlación de datos, validez y confiabilidad

Instrumento

Tabla 3

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos de Gestión del Talento Humano.

Nombre del instrumento	Cuestionario variable 1, Gestión del Talento Humano de la empresa privada Patsac 2019	
Adaptado por	Br. Elguedas Hernández Edgar Ismael	
Año	2019	
Descripción	Escala de Likert	
Tipo de instrumento	Cuestionario	
Instrumento	Encuesta	
Objetivo	Mide la relación de los trabajadores al respecto de Gestión del Talento Humano	
Ámbito de aplicación	A todos los trabajadores de la empresa privada Patsac 2019	
Número de Ítem	24	
Aplicación	Directa	
Tiempo duración	10 minutos	
Normas de Aplicación	El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su criterio	
Escala:	Escalas	Valor
	1. Nunca	1
	2. Casi Nunca	2
	3. A veces	3
	4. Casi Siempre	4
	5. Siempre	5
Niveles y Rangos:	Variable: Gestión del Talento Humano	
Nivel	Valor	Rango
Bajo	1	32 - 56
Medio	2	57 - 81
Alto	3	82 - 106

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos de Técnicas de Seguridad

Nombre del instrumento	Cuestionario variable 2, Técnicas de Seguridad de la empresa privada Patsac 2019	
Adaptado por	Br. Elguedas Hernández Edgar Ismael	
Año	2019	
Descripción	Escala de Likert	
Tipo de instrumento	Cuestionario	
Instrumento	Encuesta	
Objetivo	Mide la relación de los trabajadores al respecto de la Técnicas de Seguridad	
Ámbito de aplicación	A todos los trabajadores de la empresa privada Patsac 2019	
Número de Ítem	25	
Aplicación	Directa	
Tiempo duración	10 minutos	
Normas de Aplicación	El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su criterio	
Escala:	Escalas	Valor
	1. Nunca	1
	2. Casi Nunca	2
	3. A veces	3
	4. Casi Siempre	4
	5. Siempre	5
Niveles y Rangos:	Variable: Técnicas de Seguridad	
Nivel	Valor	Rango
Bajo	1	33 - 58
Medio	2	59 - 84
Alto	3	85 - 110

Fuente: Elaboración propia

Técnica: Encuesta

Para conseguir los datos se ha empleado como técnica la encuesta.

Para, Pino (2009) mencionó que “Las técnicas, son métodos y operaciones que acceden al científico formar la relación con el objeto o sujeto de la investigación. La observación es la técnica que se empleará para analizar los datos requeridos para los indicadores.” El método utilizado en el estudio, pertenece al aumento de la encuesta, que se empleó a la empresa privada Patsac, referente a Pino, mi trabajo radica en realizar un método, encaminado a la formulación de una encuesta, basados en preguntas vinculando a la investigación de estudio, la variable 1 y técnicas en seguridad, en calidad sobre análisis requeridos de indicadores, con resultados favorables hacia un mejor desarrollo en la empresa.

Instrumento: Cuestionario

Para, Carrasco (2005), mencionó que el cuestionario “Es una técnica de investigación general más previsto, se puede realizar el estudio a grandes volúmenes de personas, en tal sentido nos permite extraer información, mediante interrogaciones que se le brinda a cada participante.”

Valides: La validación de instrumentos fijara que la recolección de datos de la realidad, guarde relación con el test realizado. Entonces, Hernández et al. (2010), manifestaron, “la categoría de claridad con el que el test ha manejado, computa efectivamente lo que está propuesto a realizar” se estimó por tres peritos, (ver anexo 4).

Tabla 5

Grado académico, Apellidos y Nombres	Cuestionario 1	Cuestionario 2
Dra. Sonia Romero Vela	Aplicable	Aplicable
Dr. Ramírez Tirado Carlos	Aplicable	Aplicable
Dr. Zárate Ruiz Gustavo	Aplicable	Aplicable

Lista de expertos que validaron la validez del contenido del instrumento

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), dijeron, la confiabilidad es grado de precisión, el cual la aplicación de una solicitud similar a una persona o protesta similar, genera resultados similares. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde 0 significa una confiabilidad nula o depreciable y 1 representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta), puesto que se estableció 20 trabajadores en prueba piloto (se trabajó el programa SPSS Versión 22) con el objetivo de determinar la confiabilidad y por consiguiente la validez del cuestionario.

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad – variable 01

Variable Gestión del Talento Humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	24

Fuente: SPSS v-22

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad – variable 02

Variable Técnicas de Seguridad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	25

Fuente: SPSS v- 22

Como se visualiza el resultado en las tablas 6 y 7 se obtiene un valor α de 0,861 y 0,855, se encuentran en el rango más alto entre 0,8 y 1,0 quiere decir que el instrumento utilizado tiene un alto grado de confiabilidad para el uso de recolección de datos.

2.5. Procedimiento para la recolección y análisis de datos.

Para procesar estadísticamente los antecedentes que se usó el software Microsoft Excel y SPSS. Los datos se presentaron en tablas y figuras estadísticas; luego se ejecutó un estudio de correlación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Este procedimiento hipotético que hemos empleado netamente en el análisis de información recopilada, cumple con la finalidad de procesar y ordenar la información almacenada, mediante un software estadístico SPSS, y poder interpretar los resultados de coeficiente correlacional, a través de tablas y gráficas.

Según, Sweeney y Williams (2008) mencionaron que, con el propósito de entender a cada una de las variables que utiliza los métodos de la estadística descriptiva con el fin de resumir y describir los datos, procediendo luego a realizar los comentarios precisos, interpretar las cifras máximas y mínimas, como también a las medias y sus proporciones ajustadas.

El alfa de Cronbach fue utilizada para verificar la confiabilidad del instrumento ejecutado, obteniendo un alto grado de confiabilidad para el uso de recolección de identificaciones.

2.7. Aspectos Éticos

Como autor e investigador sobre los datos recolectados en esta tesis me comprometo a cumplir con la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos brindados por la empresa PATSAC, 2019 y mantener la identidad en reserva de los individuos que participan en este estudio.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivos

Tabla 8

Distribución estadística de las variables y dimensiones

		Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V-1	Gestión del Talento Humano	Bajo	4	4,7
		Medio	29	34,1
		Alto	52	61,2
		Total	85	100,0
D-1	Formación	Bajo	4	4,7
		Medio	32	37,6
		Alto	49	57,6
		Total	85	100,0
D-2	Remuneración	Bajo	12	14,1
		Medio	45	52,9
		Alto	28	32,9
		Total	85	100,0
D-3	Selección de Personal	Bajo	5	5,9
		Medio	16	18,8
		Alto	64	75,3
		Total	85	100,0
V-2	Técnicas de Seguridad	Bajo	4	4,7
		Medio	34	40,0
		Alto	47	55,3
		Total	85	100,0
D-1	Accidentes de Trabajo	Bajo	6	7,1
		Medio	53	62,4
		Alto	26	30,6
		Total	85	100,0
D-2	Métodos de Trabajo	Bajo	10	11,8
		Medio	30	35,3
		Alto	45	52,9
		Total	85	100,0
D-3	Condiciones de Seguridad	Bajo	5	5,9
		Medio	37	43,5
		Alto	43	50,6
		Total	85	100,0

Fuente: Encuesta de trabajadores de la empresa privada PATSAC, 2019

En la tabla 8 y figura 1, conforme a los resultados de la indagación, se puede establecer sobre un 61.2% afirma estar involucrado con las gestiones que caracterizan y desarrollan del Talento Humano, el 34.1% puesto que, están de acuerdo que los capaciten y los motiven; y solo el 4.7% destacó inapropiada gestión del personal. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 2, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede comprobar que el 57.6% afirma estar practicando mediante las instrucciones del supervisor, el 37.6% puesto que, están de acuerdo que mientras observamos, aprendemos hacer las cosas bien; y solo el 4.7% informó que es necesario realizar las practicas varias veces para no equivocarse. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 3, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede comprobar que el 52.9% señala que reciben contribuciones en el transcurso del mes porque cumplen las metas, el 32.9% dice que, están de acuerdo con dichas contribuciones por las ventas generadas; y solo el 14.1% indica que no están satisfechos con las contribuciones que reciben. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 4, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede comprobar que el 75.3% indica que, si seleccionan al personal idóneo para el puesto de trabajo, el 18.8% comenta que, están de acuerdo con rendir exámenes al personal antes de ingresar a la empresa; y solo el 5.9% indica que el personal ingresa sin tener los requisitos o experiencias para cubrir el lugar determinado. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 5, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede evidenciar que el 55.3% afirma que, las técnicas en seguridad sirven para evitar los accidentes en la empresa, el 40.0% comenta que, están de acuerdo sobre las actuaciones y controles ante posibles consecuencias durante el proceso; y solo el 4.7% indica que falta detectar las fallas técnicas en máquinas que se malogran. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 6, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede probar que el 62.4% señala que, los accidentes son repentinos, es por eso que la empresa debe de equiparnos con vestimenta y herramientas de material resistente, el 30.6% comenta que, se debe seguir los procedimientos de acuerdo a las instrucciones de los supervisores, evitando pérdidas humanas y económicas; y solo el 7.1% indica que las capacitaciones debe ser más frecuente de acuerdo a un cronograma que se puede establecer. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 7, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede probar que el 52.9% afirma que, los métodos tienen relevancia para los procedimientos con carácter organizativo, dando resultados positivos, el 35.3% comenta que, establece medidas para

realizar las tareas encomendadas, aplicando los métodos que determina una buena acción; y solo el 11.8% indica que, deben mejorar los métodos utilizando herramientas logrando resultados, y evitando la exposición excesiva de accidentes. (Ver anexo 5)

En la tabla 8 y figura 8, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se puede probar que el 50.6% afirma que, la identificación riesgos están verificados y subsanados aptos para laborar, el 43.5% comenta que, las condiciones se pueden controlar realizando un estudio perimétrico de seguridad; y solo el 5.9% indica que, existen condiciones inseguras que se tiene que evaluar que pueden producir daños a la salud.

3.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación entre Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019.

ii. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019.

iii. Nivel de Confianza

La significación teórica es $\alpha = 0.05$ oportuno a nivel de confiabilidad del 95%

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada” “p” es mayor que α .

v. Prueba Estadística

Tabla 9

Correlación de Spearman Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad

		Técnicas de Seguridad
	Correlación de Spearman	,900**
V1-Gestión del Talento Humano	Sig. (bilateral)	,000
	N	85

Fuente: Encuesta de trabajadores de la empresa Patsac, 2019

En la siguiente tabla 9 se concibe que el valor del número de similitud Rho de Spearman es 0,900 donde se impugna la hipótesis nula (H_0) y admitimos la hipótesis alterna (H_1) indicando que existe una correlación positiva muy alta entre la variable Gestión del Talento

Humano y Técnicas de Seguridad, Así mismo el valor P (0,000) <0,05 nos indica que la relación entre las variables mencionadas es estadísticamente significativa.

Tabla 10

Correlación de Spearman de las dimensiones de Gestión del Talento Humano con la variable Técnicas de Seguridad

		Técnicas de Seguridad	
Rho de Spearman	V1-D1 Formación	Coefficiente de Correlación	,790**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85
	V1-D2 Remuneración	Coefficiente de Correlación	,643**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85
	V1-D3 Selección de Personal	Coefficiente de Correlación	,683**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Fuente: Encuesta de trabajadores de la empresa Patsac 2019

i. Descripción del grado de relación

De acuerdo a los resultados obtenidos se determina lo siguiente, a) **HG**: Existe relación entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad, ya que, $p = 0.000$, es menor a la significancia $\alpha = 0.05$, y existe una relación muy alta de ,900**, b) **HE₁**: Existe relación entre formación y técnicas de seguridad, debido que, $p = 0.000$, es menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$, y existe una relación alta de ,790**, c) **HE₂**: Existe relación entre remuneración y técnicas de seguridad, debido que, $p = 0.000$, es menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$, y existe una relación alta de ,643**, d) **HE₃**: Existe relación entre Selección de Personal y Técnicas de Seguridad, puesto que, $p = 0.000$, es menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$, por ende , se admite la hipótesis de investigación y existe una relación alta de ,683**.

IV. Discusiones

Por consecuencia el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación de Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019, tales efectos emanados de la tabla 8, indican, el 85 trabajadores encuestados, el 61.2% nivel alto, afirma estar involucrado con las gestiones que caracterizan y desarrollan del Talento Humano, el 34.1% nivel medio, puesto que, están de acuerdo que los capaciten y los motiven, con respecto sobre la respuesta en la variable 1. Se describe que la mayor frecuencia, se encuentra en un nivel alto de Gestión del Talento Humano, cantidad de 52 respuestas, y figurando el 61.2% en la directriz, en tal sentido el raso inferencial, revela la concordancia en dos variables que es determinadamente verídica, cedido en la tabla 9, indica que el valor del número de similitud Rho de Spearman es igual a 0,900 se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1) estableciendo que existe una correlación positiva muy alta sobre las variables Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad. Así mismo el valor p ($0,000$) $< 0,01$ indica que la relación entre las variables es determinadamente verídica.

Este diagnóstico permitió fijar y confrontar que la variable 1 y la variable 2 se asemejan mucho a corde con el subsecuente labor de indagación en Caicedo (2015) en su tesis pasado, cuyo resultado demuestra que existe una concordancia verídica muy alta y significativa entre la Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño de encuestados (sig. bilateral= ,000 $<$,0.5 Rho = .884), entonces, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna del estudio.

Al equivalente labor usado por, Chilet (2017) alcanzando como resultados, al término de la investigación fueron, bastante provechosas teniendo en cuenta el desarrollo de la hipótesis en lo referente al número de similitud de Rho Spearman de 0.789 nos muestra que se estima que en general si están utilizando las barreos de seguridad de manera apropiada, concluyó que, existe la eminencia alta entre gestión del talento y la seguridad en salud del personal asistencial. Se da concebir que ambas investigaciones cooperan el mismo punto de vista en determinar que las variables 1 y 2 tiene relación alta.

Por otro lado, la siguiente investigación de Inca (2015) de tal manera el resultado, del número de similitud Rho de Spearman de 0.786 indica que, existe concordancia verídica en las variables, con elevación de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, arrojando buena actitud el que nos indica una similitud alta entre gestión y desempeño, en consecuencia se concluyó que, tenemos que promover la capacitación, someter procesos de selección y mejorar el desempeño, para una adecuada atención al usuario sobre los tramites a tratar, en el cual estén

satisfechos durante su atención en la municipalidad, es por ello que según Méndez (2000), refirió que la actividad motora, la actividad que sienta las bases para todo lo que pretenden las empresas. De acuerdo a como se seleccione, contrate, nombre, capacite, entrene, perfeccione, evalúe y retroalimente al talento humano se podrá lograr el desarrollo empresarial.

En consecuencia, uno de los objetivos señalados proyectados en la indagación fue, establecer la relación de formación y Técnicas en Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019, en tal sentido, sobre los efectos logrados en la tabla 8, figura 2 y anexo 5, se concibe que los 85 trabajadores encuestados, el 57.6% calificó nivel alto y el 37.6% calificó nivel medio, con respecto a la dimensión formación de la variable 1, pretende decir que la continuidad mayor se acierta en elevación alta de la dimensión 1 de la variable 1, añadiendo 49 respuestas, figurando el 57.6% en esta directriz, al igual la contrastación de la hipótesis en la tabla 10, indica que el importe del número de similitud Rho de Spearman es igual a 0,790 se impugna la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1) fijando que existe una dependencia alta entre la dimensión 01 de la variable 01 en la variable técnicas de seguridad, tanto así el valor $p(0,000) < 0,01$ nos indica que la dependencia entre las variables es estadísticamente reveladora, en razón, la siguiente indagación publicado por Asencio (2016) cuya conclusión que se comprueba la hipótesis, estableciendo que existe una dependencia verdadera moderada entre gestión del talento humano y desempeño laboral, presentando un número de similitud Rho de Spearman ($r=0.742$). Eso quiere decir que, según Galeano, (2015) básicamente mencionó que el procedimiento que generalmente se emplea, es la observación y la práctica, donde la responsabilidad recae en quien imparte la formación, bien sea el superior inmediato, jefe, supervisor o su representante. Es bastante aceptado que un empleado aprenda a realizar su trabajo observando a quien lo sabe hacer y luego haciéndolo él mismo. De igual manera, para Creus, (2011) definió que “el empleador corresponderá garantía al personal, recibiendo una alineación teórica y práctica, bastante y conforme, en temas de prevención, antes, durante y después, estando preparado para cualquier evento relacionado a las tareas encomendadas, reforzando los materiales de trabajo”.

Por otro lado, el asegundado objetivo señalado fue comprobar la relación de remuneración y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019, mediante los efectos logrados se comprueba que en la siguiente tabla 8, se concibe que, de los 85 trabajadores encuestados, el 52.9% estimaron nivel medio y el 32.9%

estimaron el nivel alto con afinidad de su respuesta sobre la dimensión Remuneración de la variable 1, aduciendo que, en la figura 3 y anexo 5, la mayor frecuencia se encuentra en el nivel medio de la dimensión remuneraciones de la variable 1, añadiendo 45 respuestas, y simbolizando el 52.9% en esta directriz, seguidamente para la contrastación de hipótesis en la tabla 10 se concibe que el valor del número de similitud Rho de Spearman es igual a 0,643 se impugna la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1) determinando que existe una relación baja entre la dimensión 2 de la variable 1 en la variable técnicas de seguridad. De tal manera el valor P ($0,000$) $<0,01$ revela que la relación entre las variables es estadísticamente reveladora. Por lo tanto, la siguiente indagación opulento por Álvarez (2016) su conclusión fue, mediante las acciones tomadas, sobre inspección, capacitación, incentivos y charlas, relacionadas a temas de seguridad, motivan al personal reduciendo y evitando accidentes en la industria, mostrando así responsabilidad y compromiso, proyectando un valor de significancia p valor (sig. = ,000) es menor a 0.05 por lo que representa que existe una relación entre las medidas de seguridad con la motivación. De la misma manera un valor correlacional de 0.874 enfatizando una relación positiva moderada sobre las medidas de seguridad con la motivación; es decir se acepta la hipótesis general. Así mismo el autor, Perozo (2016) su conclusión fue, se precisa que la relación de administrativos es baja, por lo que reflejamos una distancia entre los gerentes de su manera de actuar, es por eso que los planes sobre la gestión del trabajador se basan en niveles de eficiencia para mejoras. Por lo que se establece como práctica continúa el pensamiento estratégico, como propósito contextualizar los términos de variable 1 con base en el avance de las cualidades gerenciales y los procesos de variable uno, arrojando un Rho de Spearman de 0,975 se precisa que existe relación con un nivel muy alto de significancia de 0,000 sobre las variables en mención, para terminar el autor, Díaz (2017) su conclusión fue, es importante diseñar con un programa de seguridad, para seguir las políticas, procedimientos y análisis de los riesgos de prevención de accidentes. Además, el desempeño influye mucho para una mejor productividad en la empresa, adquiriendo un Rho de 0,820 con un valor p igual a 0,000 que es menor a 0.05 podemos decir que se impugna la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna del estudio.

Y, por último, el tercer objetivo específico de esta investigación fue, determinar la relación de selección de personal y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019. mediante los resultados obtenidos se determina que en la tabla 8 se visualiza que, de los 85 trabajadores, el 75.3% calificaron alto nivel, y el 18.8%

calificaron nivel medio, con respecto de su respuesta sobre la dimensión Selección de Personal de la variable Gestión del Talento Humano. Es decir, con la frecuencia mayor se encuentra en el nivel alto de la dimensión 03 de la variable 01, añadiendo 64 respuestas, representando el 75.3% en esta directriz, al mismo tiempo para la contrastación de hipótesis, en la en la Tabla 10 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,683, se impugna la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1), comprobando que existe una relación baja entre la dimensión Selección de Personal de la variable Gestión del Talento Humano en la variable técnicas de seguridad. Así mismo el valor $P(0,000) < 0,01$ resalta que la relación entre las variables es estadísticamente reveladora, por consiguiente, la indagación realizado por Fortunato (2018) su conclusión fue, existe relación entre la planificación estratégica y el talento humano de personal del Programa de Desarrollo Agrario - Agro Rural, Chachapoyas, dando resultados como, el número de similitud de Spearman de 0.470 refiere que, existe relación positiva en las variables de planificación estratégica y talento humano; además el nivel de relación es baja pero altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.003 < 0.05$, de igual manera, el investigador por, Rojas y Vílchez (2018) concluyó que, la institución se debe implementar un espacio amplio, área competente en base a motivación de personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor ejercicio laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el ejercicio laboral a nivel MINSA, y precisa que coexiste dependencia numericamente reveladora de $p=0,007$ sobre variable en mención y su relación con el desempeño laboral, acercándose al final, el investigador Vela (2017) remató, que la sanción penal se relaciona significativamente con la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras de Cercado de Lima, dando un resultado, prueba de Rho de Spearman, muestra que las variables en estudios se relacionan con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, es decir “ $0,000 < 0.05$ ”, por lo que se impugna la hipótesis nula y por consiguiente se admite la hipótesis alterna. En minoría, según Galeano (2015) nos dijo que “es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás formas para cubrir el lugar determinado”. Por lo tanto, según Montes y Gonzales (2006), dijeron que “la selección del personal se basa en que el empleado debe cumplir con el perfil y también debe contar con las características idóneas para el puesto”.

V. Conclusiones

Primera: Logró demostrar que existe una relación significativa, formando parte de una correlación muy alta entre las variables Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019, concluyendo así que es importante fortalecer el trabajo en equipo, ayudando y capacitando al trabajador, evitando incidentes en la empresa.

Segunda: Del mismo modo, se encontró que existe relación significativa de correlación Alta entre la dimensión formación y variable Técnicas de Seguridad de los trabajadores en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019. Es decir, que con la práctica y observación podemos hacer las cosas bien, empleando responsabilidad y compromiso.

Tercera: Por otro lado, se demostró que existe relación significativa de correlación alta, entre la dimensión remuneración y variable Técnicas de Seguridad de los trabajadores en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019. Es decir, que las retribuciones hacen propicia la intervención y apoyo con progreso hacia esta empresa.

Cuarta: Por último, se encontró que existe relación significativa de correlación alta, entre la dimensión selección de personal y variable Técnicas de Seguridad de los trabajadores en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019. Es decir, se ha diseñado procedimientos de selección de personal tomando en cuenta las aptitudes y conocimientos presentes.

VI. Recomendaciones

Primera: Elaborar un plan de trabajo y capacitación constante a los trabajadores de PATSAC, utilizando todos los medios de comunicación y tecnológicos disponibles.

Segunda: Fomentar el trabajo, realizando dinámicas de grupo, para la formación del personal, mejorando las relaciones interpersonales e incentivarlos con un mejor salario, de acuerdo al nivel de desarrollo profesional, alcanzando las metas.

Tercera: A nivel, MINSA, mejorar los ambientes de labores, en donde tengamos amplio espacio en la realizar las funciones o tareas en comendadas, para evitar los accidentes en el trabajo, sin pérdidas humanas, y sin pérdidas económicas.

Cuarta: Fomentar y publicar las normas y reglamentos en espacios permitidos y legales para el personal, estando informados de cualquier cambio o movimiento respecto a las políticas de la entidad, brindando un mejor servicio.

VII. Referencias.

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. (1era Edición). Buenos Aires. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, B. (2015). Medidas de seguridad industrial y la motivación del personal en la empresa Leonisa S.A.C. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Occidente, Colombia.
- Alveiro, C. (2009). Evaluación de desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista científica: Visión de Futuro, volumen 11. Misiones-Argentina.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Baquero, C. (2016). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales*. (3era Edición). España, Madrid: Ed. Centro de Estudios Financieros.
- Barreto, J. (2009). *Gerencia del Talento Humano*. Estrategia para el desarrollo empresarial. Bogotá: Pearson Educación de Colombia
- Botta, N. (2010). *Teorías y Modelización de los accidentes*. Recuperado de: <https://bit.ly/2MQE8qU>
- Bligoo, A. (2015). *Autores recientes definen la Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <https://bit.ly/2GIXgn4>
- Bray, R. (2004), Teoría, práctica y aprendizaje profesional: Educación y Educadores. Revista Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Cundinamarca-Colombia.
- Caicedo, F. (2015). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Carrasco, D. (2017). *Metodología de la investigación Científica*. Lima: Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Chafra, V. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3era Edición). México: Mc Graw Hill.
- Chilet, E. (2017). *Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cortez, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo*. (10° Edición). España, Madrid: Ed. Terbar.
- Creus, A. (2011). *Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales*. (1era Edición). Barcelona. España: Closas-Orcoyen S.L.
- Dávila, J. (2016). *Gestión del Talento Humano y la producción en la compañía pesquera Hayduk S.A, Surco*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú.
- Delgado, D. (2015). *Riesgos derivados en las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en Madrid*. (Tesis de Maestría). Universidad de Alcalá, España.
- Díaz, M. (2017). *Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral en Corporación la Rotonda S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Fortunato, M. (2018). *Planificación estratégica en Gestión Pública y Gestión del Talento Humano en el Programa de Desarrollo Agrario - Agro Rural, Chachapoyas*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Galeano, L. (2015). *La Administración del Talento Humano*. (1era Edición). Bogotá. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Gonzales, A., Mateo, P. y Gonzales, D. (2015). *Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales*. (9° Edición). España, Madrid: Ed. Fundación Confemetal.
- Guerrero, J. y Puerto, Y. (2007), *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial*. Revista Colombiana de Psicología. Volumen 16. Bogotá-Colombia.

- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. 3ra ed. México: Editorial Mc Graw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (6° Edición). México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 4ta edición. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P., (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta ed. México: Mc. Graw Hill, S.A.
- Ibáñez, M. (2009). *Administración de Recursos humanos en la empresa*. (1era Edición). Lima: Perú. San Marcos.
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- La Ley (2017, 17 de abril). Ministerio de Trabajo implementará el registro único de accidentes laborales. Diario Peruano de Noticia legal, recuperado el 20 de mayo del 2019, de <https://bit.ly/2YE2DOo>
- Lecca, E. (2016). *Seguridad en el Trabajo*. (1era Edición.) Perú: Lima, Ed. Macro EIRL.
- Lira, J. (2018, 18 de setiembre). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, más de 8000 accidentes de trabajo fueron reportados al primer semestre del año. Diario Peruano, Gestión, recuperado el 23 mayo del 2019, de <https://bit.ly/2YE2F8Y>
- Lira, J. (2018, 22 de agosto). Sunafil mejora condiciones laborales de 11, 760 trabajadores de empresas privadas. Diario Peruano, Gestión, recuperado el 23 de mayo del 2019, de <https://bit.ly/2YFCquO>
- Mancera, M., Mancera, T., Mancera, R., y Mancera, J. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gestión de Riesgos, (2da Edición). Bogotá: Alfaomega Colombia S.A.
- Monje, A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. (3era Edición). México: Prentice-Hall

- O.I.T (2017, 28 de abril). La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno. Revista Internacional, Organización Internacional de trabajo, recuperado el 23 mayo del 2019, de <https://bit.ly/2Yk8r05>
- Orihuela, A. (2017). La competencia laboral y la seguridad personal, de los estudiantes del 4º ciclo de Electrotecnia Industrial del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial Senati, Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Ockham, G. (2006), Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. Revista Científica. Volumen 4. Cali-Colombia.
- Parra, C. y Crespo, A. (2012). *Ingeniería de mantenimientos y fiabilidad aplicada en la gestión de activos*. España: Ingeman
- Pastor, A., Otero, M., Portela, J., Viguera, J. (2010). *Manual de Prácticas de Seguridad en el Trabajo*. España: Universidad de Cádiz.
- Pérez, C. (2005). *Muestreo estadístico. Conceptos y problemas resueltos*. Madrid España: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, C. (2015), La Evaluación de riesgos: una visión crítica de su papel como piedra angular del sistema de gestión. Revista de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Volumen 83. Barcelona-Madrid.
- Perozo, E. (2016). *Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
- Pino, R. (2009). *Guías Metodológicas para elaborar planes de tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima: Instituto de Investigación Católica.
- Raouf, A. (2005). *Accidentes y Gestión de la Seguridad*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Revista de prevención de accidentes, 6-7. Recuperado de <https://www.uv.es/~meliajl/MASTERCompl1/56OITPrAcc.pdf>
- Robbins, S. (2000). *Administración*, 5ta Edición. México: Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.

- Robbins, S. y Judge, T. (2012). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Romero, A. (2016). Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Rojas, R. y Vilches, S. (2018). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. (Tesis de Maestría). Universidad Norbert Wiener, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial. Visión Universitaria.
- Sánchez, H. (1999). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú: Ed. Mantaro.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competencias en el trabajo*. Estados Unidos: Wiley.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta Edición) México: Ed. Limusa.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, R. (2017). *Prevención es tu seguridad*. Revista prevención de riesgos. Recuperado de <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>
- Vela, J. (2017). La sanción penal y su relación con la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras de Cercado de Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Anexo 1:

1. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión de Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada, PATSAC, S.J.M. 2019.

AUTOR: Elguedas Hernández Edgar Ismael

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1.- ¿De qué manera la formación se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019?</p> <p>2.- ¿De qué manera la selección de personal se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019?</p> <p>3.- ¿De qué manera la remuneración se relaciona con las técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019.</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre la formación y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019.</p> <p>2.- Determinar la relación entre selección de personal y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019.</p> <p>3.- Determinar la relación entre remuneración y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019</p> <p>Hipótesis específicas: 1.- Existe relación entre la formación y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019</p> <p>2.- Existe relación entre selección de personal y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019</p> <p>2.- Existe relación entre remuneración y técnicas de seguridad en la empresa privada PATSAC, S.J.M. 2019</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
			D1: Formación	Procedimiento	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Enfoque: Cuantitativo
				Observaciones	3,4		
				Prácticas	5,6		
			D2: Selección de Personal	Responsabilidad	7,8		
				Habilidades	9,10		
			D3: Remuneración	Conocimientos	11,12	Tipo de investigación: Correlacional	
				Experiencia	13,14		
			D3: Remuneración	Requisitos	15,16		
Salario	17,18						
Participación	19,20						
Variable 2: Técnicas de Seguridad							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Método: Hipotético Deductivo			
D1: Métodos de Trabajo	Normas	25,26,27	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)				
	Instrucciones	28,29,30					
	Tareas	31,32					
D2: Accidentes de Trabajo	Pérdidas económicas	33,34,35					
	Lesiones	36,37,38					
	Causas	39,40,41					
D3: Condiciones de Seguridad	Identificar	42,43			Nivel: Descriptiva		
	Ambiente de Trabajo	44,45					
	Equipos de Protección	46,47					
	Riesgos Derivados	48,49					

Anexo 2: Instrumento de correlación de daos

Cuestionario

INSTRUCCIONES

Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una “X” en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre				
N.º	PREGUNTAS				1	2	3	4	5
I	Dimensión 1: Formación								
1	Aplicó procedimientos seguros cuando trabaja bajo presión.								
2	Se hace uso de procedimientos de formación en seguridad que se reflejan en su trabajo.								
3	En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar.								
4	El supervisor de área, advierte o informa las observaciones durante el proceso.								
5	Se realiza la práctica la seguridad, en calidad de evitar accidentes.								
6	La empresa promueve mecanismos para perpetrar prácticas antes del proceso.								
7	Usted responsabiliza a la empresa por malas inducciones al personal.								
8	La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en el proceso.								
II	Dimensión 2: Selección de Personal								
9	Cree usted demostrar su habilidad cumpliendo la meta de producción.								
10	Las habilidades ayudan a calificar al personal de acuerdo al puesto de trabajo.								
11	Las pruebas de conocimiento y psicológicos se emplea antes de ingresar a la empresa.								
12	Hace uso de sus conocimientos de su experiencia laboral, la misma que reflejan en su trabajo.								
13	La experiencia laboral que cuenta el trabajador, es considerada una oportunidad de ascenso.								
14	La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar los procesos de producción.								
15	Los requisitos para el puesto de trabajo ayudan a seleccionar personas responsables.								
16	Conoce la importancia de los requisitos para reclutar personal con talento.								
III	Dimensión 3: Remuneración								
17	El salario es acorde con las funciones que realiza.								
18	Cree usted que el salario mejore en largo plazo.								
19	Las capacitaciones, son remuneradas de acuerdo a la cantidad de participaciones realizadas con su respectivo diploma.								
20	Usted participa en juegos dinámicos de actividades en días festivos.								
21	La empresa contribuye con bonificaciones al personal cada semestre								
22	La empresa contribuye con el aporte al seguro social de EsSalud.								
23	Se garantiza un desarrollo productivo mediante las remuneraciones del trabajador.								
24	Se cumple oportunamente la mejora continua para un mejor desarrollo de proceso.								

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
IV	Dimensión 1: Métodos de Trabajo					
25	Consideras que la empresa cumple lo establecido en las normas de métodos de trabajo.					
26	Actualizan las normas y políticas anualmente en la empresa.					
27	Las normas van de la mano con los procedimientos de procesos.					
28	Los supervisores del área enseñan instrucciones de manera inter diario.					
29	El manual de instrucciones es un método de enseñanza para el proceso de producción.					
30	Realizan instrucciones al trabajador nuevo para un buen método de desempeño.					
31	El trabajador cumple con su tarea de funciones laborales durante la producción.					
32	Los supervisores de área cumplen sus tareas de inspección al finalizar la producción.					
V	Dimensión 2: Accidentes de Trabajo					
33	La falta de capacitación causa pérdidas económicas por accidentes de trabajo.					
34	Cuando el trabajador no sigue las instrucciones, ocasiona un accidente causando pérdidas económicas a la empresa.					
35	Les dan mantenimiento a las máquinas para generar pérdidas económicas a la empresa.					
36	Consideras que se ha reducido o aumentado los accidentes por lesiones.					
37	Las lesiones ocurren ocasionalmente por negligencia del trabajador.					
38	El seguro pacífico de SCTR cubre los gastos por lesiones.					
39	Cree usted que los trabajadores son causantes de los accidentes.					
40	La falta de experiencia causa atraso en la producción.					
41	Considera usted que las causas de accidentes han disminuido.					
VI	Dimensión 3: Condiciones de Seguridad					
42	Realizan inspecciones en el área para identificar las condiciones de seguridad.					
43	Se identifica de manera inmediata los ambientes laborales en actividad.					
44	Protegen su salud y brindan un ambiente de trabajo adecuado.					
45	Se prioriza que el ambiente de trabajo no represente un alto riesgo de salud.					
46	Está de acuerdo que los equipos de protección son de material de calidad.					
47	Los equipos de protección son entregados en momentos oportunos.					
48	Se le proporciona los equipos de protección para prevenir accidentes.					
49	Cuenta con implementación de controles adecuados para los riesgos derivados.					

Anexo 3: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación.

✓ **Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano**

Variable Gestión del Talento Humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	24

Fuente: SPSS v-22

✓ **Confiabilidad del instrumento de la Técnicas de Seguridad**

Variable Técnicas de Seguridad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	25

Fuente: SPSS v- 22

Anexo 4: Certificado de validez

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I	Dimensión 1: Formación							
1	Aplicó procedimientos seguros cuando trabaja bajo presión.	✓		✓		✓		
2	Se hace uso de procedimientos de formación en seguridad que se reflejan en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar.	✓		✓		✓		
4	El supervisor de área, advierte o informa las observaciones durante el proceso.	✓		✓		✓		
5	Se realiza la práctica la seguridad, en calidad de evitar accidentes.	✓		✓		✓		
6	La empresa promueve mecanismos para perpetrar prácticas antes del proceso.	✓		✓		✓		
7	Usted responsabiliza a la empresa por malas inducciones al personal.	✓		✓		✓		
8	La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en el proceso.	✓		✓		✓		
II	Dimensión 2: Selección de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cree usted demostrar su habilidad cumpliendo la meta de producción.	✓		✓		✓		
10	Las habilidades ayudan a calificar al personal de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las pruebas de conocimiento y psicológicos se emplea antes de ingresar a la empresa.	✓		✓		✓		
12	Hace uso de sus conocimientos de su experiencia laboral, la misma que reflejan en su trabajo.	✓		✓		✓		
13	La experiencia laboral que cuenta el trabajador, es considerada una oportunidad de ascenso.	✓		✓		✓		

14	La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar los procesos de producción.	✓		✓		✓	
15	Los requisitos para el puesto de trabajo ayudan a seleccionar personas responsables.	✓		✓		✓	
16	Conoce la importancia de los requisitos para reclutar personal con talento.	✓		✓		✓	
III	Dimensión 3: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No
17	El salario es acorde con las funciones que realiza.	✓		✓		✓	
18	Cree usted que el salario mejore en largo plazo.	✓		✓		✓	
19	Las capacitaciones, son remuneradas de acuerdo a la cantidad de participaciones realizadas con su respectivo diploma.	✓		✓		✓	
20	Usted participa en juegos dinámicos de actividades en días festivos.	✓		✓		✓	
21	La empresa contribuye con bonificaciones al personal cada semestre	✓		✓		✓	
22	La empresa contribuye con el aporte al seguro social de EsSalud.	✓		✓		✓	
23	Se garantiza un desarrollo productivo mediante las remuneraciones del trabajador.	✓		✓		✓	
24	Se cumple oportunamente la mejora continua para un mejor desarrollo de proceso.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay suficiencia

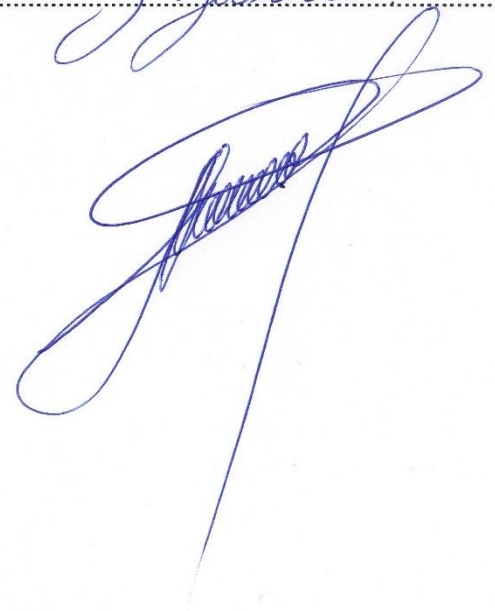
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Jaramuz Tiado Carlos DNI: 02861240 25 de 06 del 2019

Especialidad del evaluador: Doctor en gestión pública y gobernabilidad

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TÉCNICAS DE SEGURIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IV	Dimensión 4: Métodos de Trabajo							
25	Consideras que la empresa cumple lo establecido en las normas de métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Actualizan las normas y políticas anualmente en la empresa.	✓		✓		✓		
27	Las normas van de la mano con los procedimientos de procesos.	✓		✓		✓		
28	Los supervisores del área enseñan instrucciones de manera inter diario.	✓		✓		✓		
29	El manual de instrucciones es un método de enseñanza para el proceso de producción.	✓		✓		✓		
30	Realizan instrucciones al trabajador nuevo para un buen método de desempeño.	✓		✓		✓		
31	El trabajador cumple con su tarea de funciones laborales durante la producción.	✓		✓		✓		
32	Los supervisores de área cumplen sus tareas de inspección al finalizar la producción.	✓		✓		✓		
V	Dimensión 5: Accidentes de Trabajo							
33	La falta de capacitación causa pérdidas económicas por accidentes de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Cuando el trabajador no sigue las instrucciones, ocasiona un accidente causando pérdidas económicas a la empresa.	✓		✓		✓		
35	Les dan mantenimiento a las máquinas para generar pérdidas económicas a la empresa.	✓		✓		✓		
36	Consideras que se ha reducido o aumentado los accidentes por lesiones.	✓		✓		✓		
37	Las lesiones ocurren ocasionalmente por negligencia del trabajador.	✓		✓		✓		

38	El seguro pacífico de SCTR cubre los gastos por lesiones.	✓		✓		✓		
39	Cree usted que los trabajadores son causantes de los accidentes.	✓		✓		✓		
40	La falta de experiencia causa atraso en la producción.	✓		✓		✓		
41	Considera usted que las causas de accidentes han disminuido.	✓		✓		✓		
VI	Dimensión 6: Condiciones de Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
42	Realizan inspecciones en el área para identificar las condiciones de seguridad.	✓		✓		✓		
43	Se identifica de manera inmediata los ambientes laborales en actividad.	✓		✓		✓		
44	Protegen su salud y brindan un ambiente de trabajo adecuado.	✓		✓		✓		
45	Se prioriza que el ambiente de trabajo no represente un alto riesgo de salud.	✓		✓		✓		
46	Está de acuerdo que los equipos de protección son de material de calidad.	✓		✓		✓		
47	Los equipos de protección son entregados en momentos oportunos.	✓		✓		✓		
48	Se le proporciona los equipos de protección para prevenir accidentes.	✓		✓		✓		
49	Cuenta con implementación de controles adecuados para los riesgos derivados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador:

Pomares Torado Carlos A

DNI:

02861240

25 de *06* del 20*19*

Especialidad del evaluador:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I	Dimensión 1: Formación							
1	Aplicó procedimientos seguros cuando trabaja bajo presión.	/		/		/		
2	Se hace uso de procedimientos de formación en seguridad que se reflejan en su trabajo.	/		/		/		
3	En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar.	/		/		/		
4	El supervisor de área, advierte o informa las observaciones durante el proceso.	/		/		/		
5	Se realiza la práctica la seguridad, en calidad de evitar accidentes.	/		/		/		
6	La empresa promueve mecanismos para perpetrar prácticas antes del proceso.	/		/		/		
7	Usted responsabiliza a la empresa por malas inducciones al personal.	/		/		/		
8	La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en el proceso.	/		/		/		
II	Dimensión 2: Selección de Personal							
9	Cree usted demostrar su habilidad cumpliendo la meta de producción.	/		/		/		
10	Las habilidades ayudan a calificar al personal de acuerdo al puesto de trabajo.	/		/		/		
11	Las pruebas de conocimiento y psicológicos se emplea antes de ingresar a la empresa.	/		/		/		
12	Hace uso de sus conocimientos de su experiencia laboral, la misma que reflejan en su trabajo.	/		/		/		
13	La experiencia laboral que cuenta el trabajador, es considerada una oportunidad de ascenso.	/		/		/		

14	La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar los procesos de producción.	/		/		/		
15	Los requisitos para el puesto de trabajo ayudan a seleccionar personas responsables.	/		/		/		
16	Conoce la importancia de los requisitos para reclutar personal con talento.	/		/		/		
III	Dimensión 3: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El salario es acorde con las funciones que realiza.	/		/		/		
18	Cree usted que el salario mejore en largo plazo.	/		/		/		
19	Las capacitaciones, son remuneradas de acuerdo a la cantidad de participaciones realizadas con su respectivo diploma.	/		/		/		
20	Usted participa en juegos dinámicos de actividades en días festivos.	/		/		/		
21	La empresa contribuye con bonificaciones al personal cada semestre	/		/		/		
22	La empresa contribuye con el aporte al seguro social de EsSalud.	/		/		/		
23	Se garantiza un desarrollo productivo mediante las remuneraciones del trabajador.	/		/		/		
24	Se cumple oportunamente la mejora continua para un mejor desarrollo de proceso.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

26 de 06 del 2019

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Mg. Sonia Lidia Romero Uela DNI: 40117028

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TÉCNICAS DE SEGURIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IV	Dimensión 4: Métodos de Trabajo							
25	Consideras que la empresa cumple lo establecido en las normas de métodos de trabajo.	/		/		/		
26	Actualizan las normas y políticas anualmente en la empresa.	/		/		/		
27	Las normas van de la mano con los procedimientos de procesos.	/		/		/		
28	Los supervisores del área enseñan instrucciones de manera inter diario.	/		/		/		
29	El manual de instrucciones es un método de enseñanza para el proceso de producción.	/		/		/		
30	Realizan instrucciones al trabajador nuevo para un buen método de desempeño.	/		/		/		
31	El trabajador cumple con su tarea de funciones laborales durante la producción.	/		/		/		
32	Los supervisores de área cumplen sus tareas de inspección al finalizar la producción.	/		/		/		
V	Dimensión 5: Accidentes de Trabajo							
33	La falta de capacitación causa pérdidas económicas por accidentes de trabajo.	/		/		/		
34	Cuando el trabajador no sigue las instrucciones, ocasiona un accidente causando pérdidas económicas a la empresa.	/		/		/		
35	Les dan mantenimiento a las máquinas para generar pérdidas económicas a la empresa.	/		/		/		
36	Consideras que se ha reducido o aumentado los accidentes por lesiones.	/		/		/		
37	Las lesiones ocurren ocasionalmente por negligencia del trabajador.	/		/		/		

38	El seguro pacífico de SCTR cubre los gastos por lesiones.	/		/		/		
39	Cree usted que los trabajadores son causantes de los accidentes.	/		/		/		
40	La falta de experiencia causa atraso en la producción.	/		/		/		
41	Considera usted que las causas de accidentes han disminuido.	/		/		/		
VI	Dimensión 6: Condiciones de Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
42	Realizan inspecciones en el área para identificar las condiciones de seguridad.	/		/		/		
43	Se identifica de manera inmediata los ambientes laborales en actividad.	/		/		/		
44	Protegen su salud y brindan un ambiente de trabajo adecuado.	/		/		/		
45	Se prioriza que el ambiente de trabajo no represente un alto riesgo de salud.	/		/		/		
46	Está de acuerdo que los equipos de protección son de material de calidad.	/		/		/		
47	Los equipos de protección son entregados en momentos oportunos.	/		/		/		
48	Se le proporciona los equipos de protección para prevenir accidentes.	/		/		/		
49	Cuenta con implementación de controles adecuados para los riesgos derivados.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

26 de 06 del 2019

Apellidos y Nombres del juez evaluador: MS. SONIA ROBERTO VELA DNI: 40117025

Especialidad del evaluador: Metodología

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I	Dimensión 1: Formación							
1	Aplicó procedimientos seguros cuando trabaja bajo presión.	✓		✓		✓		
2	Se hace uso de procedimientos de formación en seguridad que se reflejan en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar.	✓		✓		✓		
4	El supervisor de área, advierte o informa las observaciones durante el proceso.	✓		✓		✓		
5	Se realiza la práctica la seguridad, en calidad de evitar accidentes.	✓		✓		✓		
6	La empresa promueve mecanismos para perpetrar prácticas antes del proceso.	✓		✓		✓		
7	Usted responsabiliza a la empresa por malas inducciones al personal.	✓		✓		✓		
8	La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en el proceso.	✓		✓		✓		
II	Dimensión 2: Selección de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cree usted demostrar su habilidad cumpliendo la meta de producción.	✓		✓		✓		
10	Las habilidades ayudan a calificar al personal de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las pruebas de conocimiento y psicológicos se emplea antes de ingresar a la empresa.	✓		✓		✓		
12	Hace uso de sus conocimientos de su experiencia laboral, la misma que reflejan en su trabajo.	✓		✓		✓		
13	La experiencia laboral que cuenta el trabajador, es considerada una oportunidad de ascenso.	✓		✓		✓		

14	La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar los procesos de producción.	✓		✓		✓		
15	Los requisitos para el puesto de trabajo ayudan a seleccionar personas responsables.	✓		✓		✓		
16	Conoce la importancia de los requisitos para reclutar personal con talento.	✓		✓		✓		
III	Dimensión 3: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El salario es acorde con las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
18	Cree usted que el salario mejore en largo plazo.	✓		✓		✓		
19	Las capacitaciones, son remuneradas de acuerdo a la cantidad de participaciones realizadas con su respectivo diploma.	✓		✓		✓		
20	Usted participa en juegos dinámicos de actividades en días festivos.	✓		✓		✓		
21	La empresa contribuye con bonificaciones al personal cada semestre	✓		✓		✓		
22	La empresa contribuye con el aporte al seguro social de EsSalud.	✓		✓		✓		
23	Se garantiza un desarrollo productivo mediante las remuneraciones del trabajador.	✓		✓		✓		
24	Se cumple oportunamente la mejora continua para un mejor desarrollo de proceso.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

28 de 06 del 2019

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Mg. GUSTAVO ZARATE RUIZ DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de Negocios HBO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TÉCNICAS DE SEGURIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IV	Dimensión 4: Métodos de Trabajo							
25	Consideras que la empresa cumple lo establecido en las normas de métodos de trabajo.	/		/		/		
26	Actualizan las normas y políticas anualmente en la empresa.	/		/		/		
27	Las normas van de la mano con los procedimientos de procesos.	/		/		/		
28	Los supervisores del área enseñan instrucciones de manera inter diario.	/		/		/		
29	El manual de instrucciones es un método de enseñanza para el proceso de producción.	/		/		/		
30	Realizan instrucciones al trabajador nuevo para un buen método de desempeño.	/		/		/		
31	El trabajador cumple con su tarea de funciones laborales durante la producción.	/		/		/		
32	Los supervisores de área cumplen sus tareas de inspección al finalizar la producción.	/		/		/		
V	Dimensión 5: Accidentes de Trabajo							
33	La falta de capacitación causa pérdidas económicas por accidentes de trabajo.	/		/		/		
34	Cuando el trabajador no sigue las instrucciones, ocasiona un accidente causando pérdidas económicas a la empresa.	/		/		/		
35	Les dan mantenimiento a las máquinas para generar pérdidas económicas a la empresa.	/		/		/		
36	Consideras que se ha reducido o aumentado los accidentes por lesiones.	/		/		/		
37	Las lesiones ocurren ocasionalmente por negligencia del trabajador.	/		/		/		

38	El seguro pacífico de SCTR cubre los gastos por lesiones.	/		/		/		
39	Cree usted que los trabajadores son causantes de los accidentes.	/		/		/		
40	La falta de experiencia causa atraso en la producción.	/		/		/		
41	Considera usted que las causas de accidentes han disminuido.	/		/		/		
VI	Dimensión 6: Condiciones de Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
42	Realizan inspecciones en el área para identificar las condiciones de seguridad.	/		/		/		
43	Se identifica de manera inmediata los ambientes laborales en actividad.	/		/		/		
44	Protegen su salud y brindan un ambiente de trabajo adecuado.	/		/		/		
45	Se prioriza que el ambiente de trabajo no represente un alto riesgo de salud.	/		/		/		
46	Está de acuerdo que los equipos de protección son de material de calidad.	/		/		/		
47	Los equipos de protección son entregados en momentos oportunos.	/		/		/		
48	Se le proporciona los equipos de protección para prevenir accidentes.	/		/		/		
49	Cuenta con implementación de controles adecuados para los riesgos derivados.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Mg. GUSTAVO ZARATE RUIZ DNI: 09870134 28 de 06 del 2019

Especialidad del evaluador: Mg. en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA-

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 5: Análisis descriptivo - histogramas

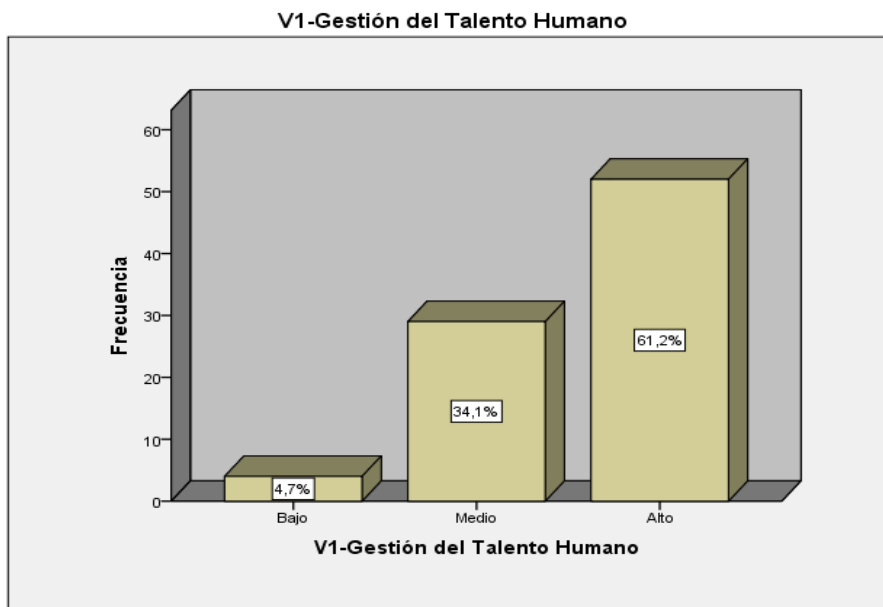


Figura 1: Histograma de la variable Gestión del Talento Humano

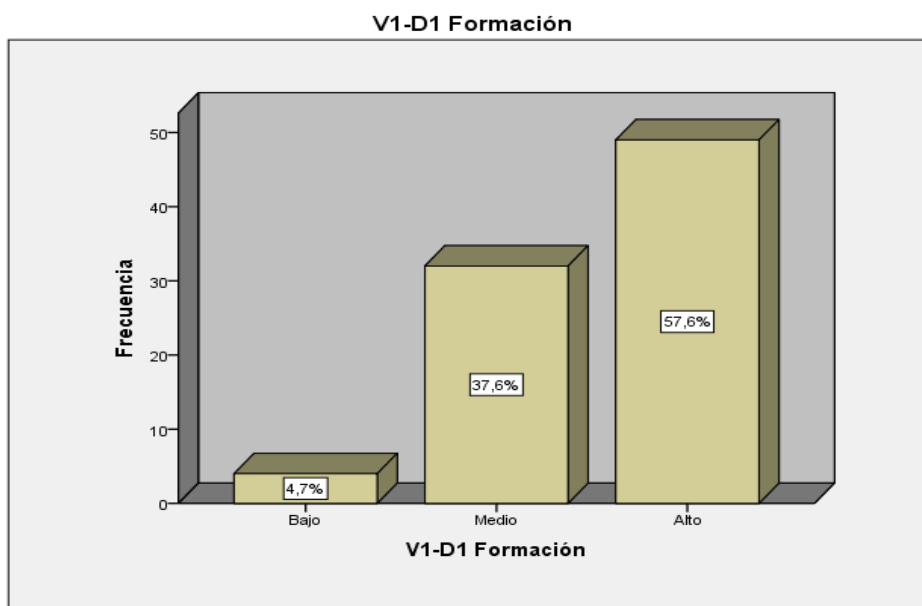


Figura 2: Histograma de dimensión Formación

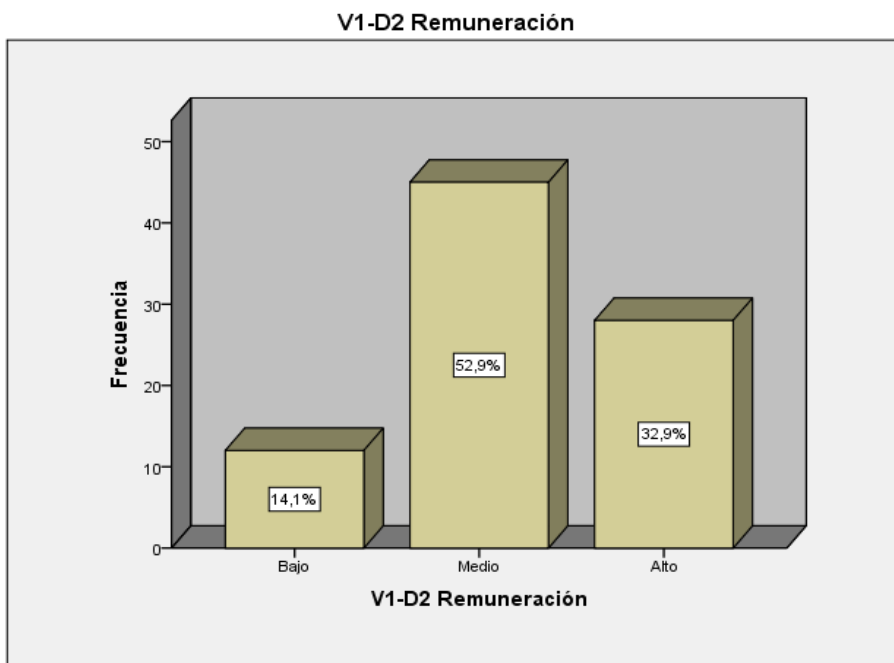


Figura 3: Histograma dimensión de Remuneración

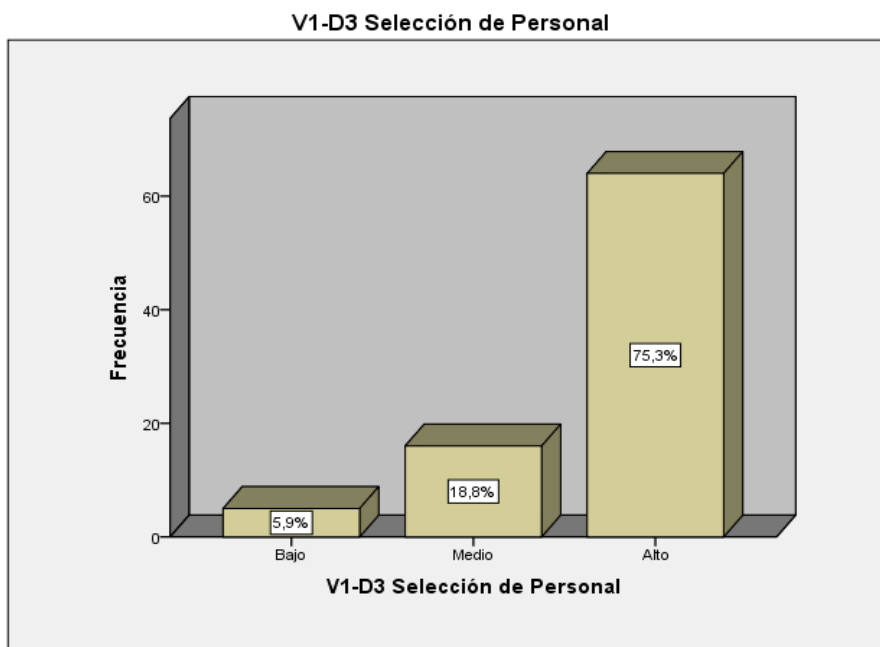


Figura 4: Histograma dimensión de Selección de Personal

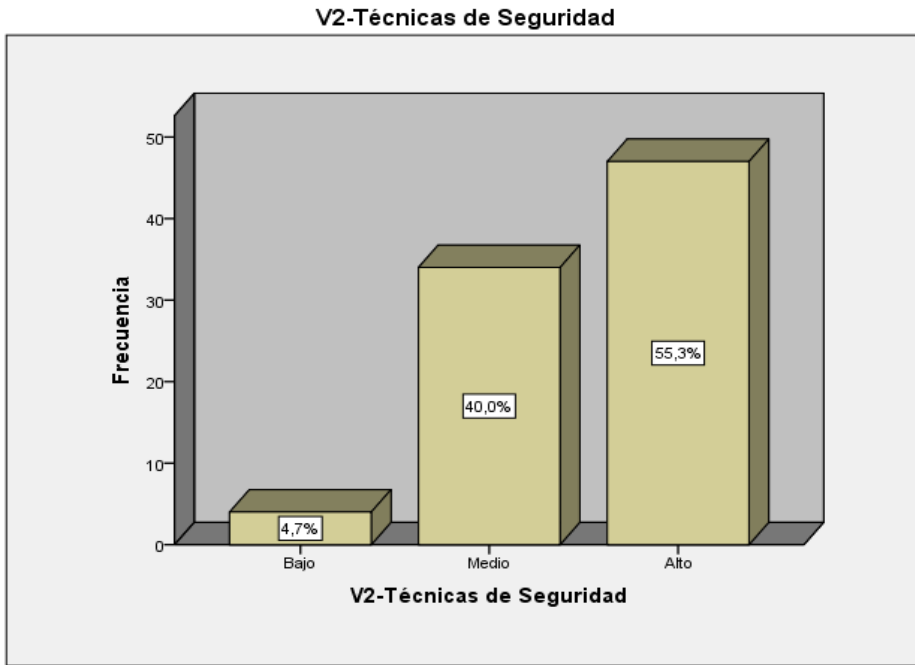


Figura 5: Histograma de variable Técnicas de Seguridad

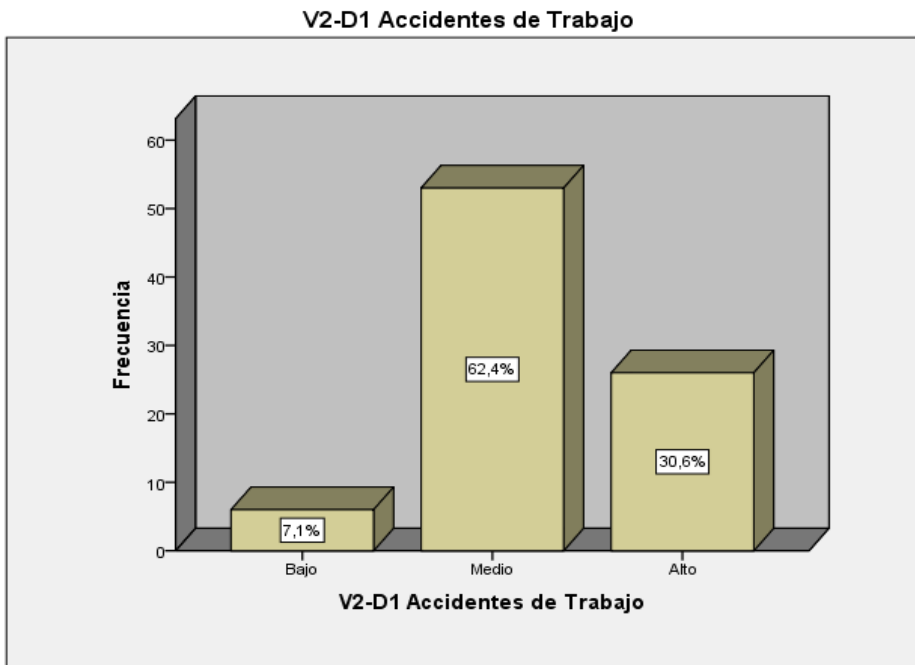


Figura 6: Histograma dimensión de Accidentes de Trabajo

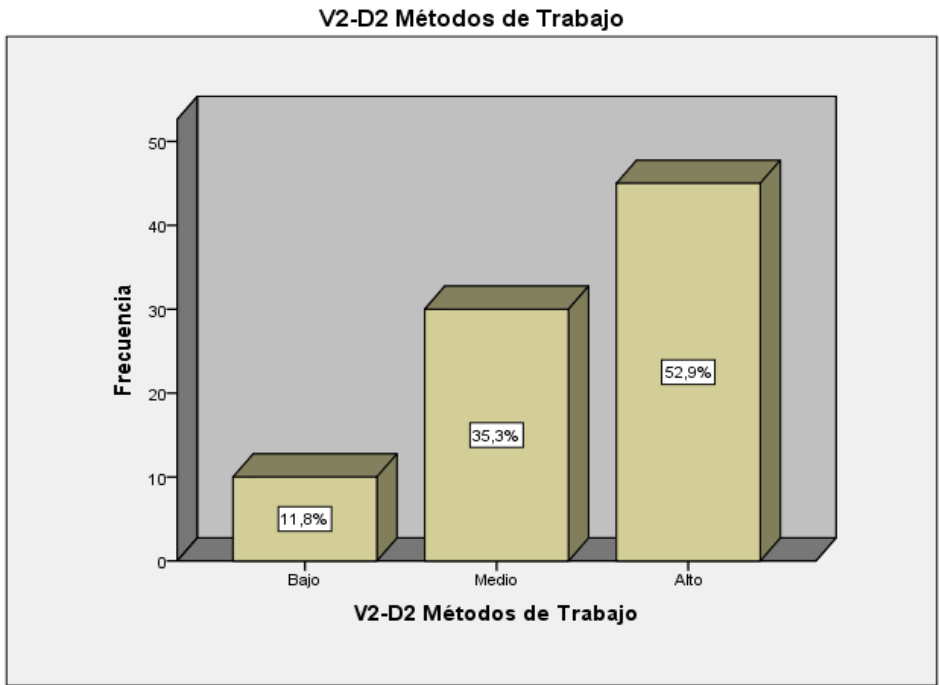


Figura 7: Histograma dimensión de Métodos de Trabajo

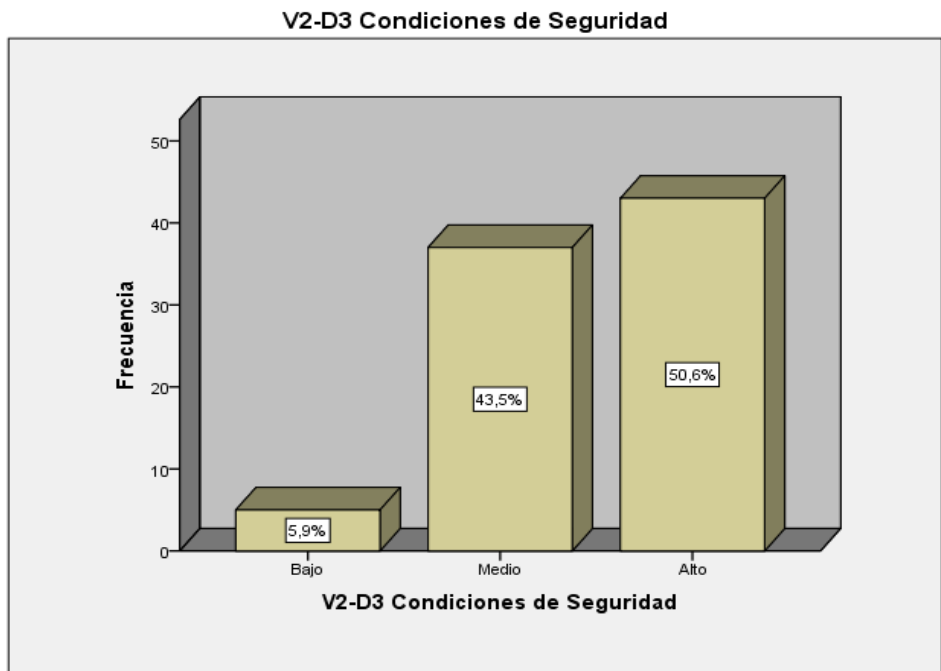


Figura 8: Histograma dimensión de Condiciones de Seguridad

Anexo 6:

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Objetivo: El presente Cuestionario tiene por objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad de los trabajadores de la empresa PATSAC, 2019.

Instrucciones: Lea detenidamente la pregunta y marque con un aspa (x) la casilla que considere conveniente.

Información general: Edad: Sexo M F

Tenga en cuenta la siguiente categoría

1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

Ítem	Preguntas	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	Aplicó procedimientos seguros cuando trabaja bajo presión.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2	Se hace uso de procedimientos de formación en seguridad que se reflejan en su trabajo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
3	En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4	El supervisor de área, advierte o informa las observaciones durante el proceso.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
5	Se realiza la práctica la seguridad, en calidad de evitar accidentes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6	La empresa promueve mecanismos para perpetrar prácticas antes del proceso.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7	Usted responsabiliza a la empresa por malas inducciones al personal.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8	La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en el proceso.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
9	Cree usted demostrar su habilidad cumpliendo la meta de producción.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Las habilidades ayudan a calificar al personal de acuerdo al puesto de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
11	Las pruebas de conocimiento y psicológicos se emplea antes de ingresar a la empresa.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
12	Hace uso de sus conocimientos de su experiencia laboral, la misma que reflejan en su trabajo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
13	La experiencia laboral que cuenta el trabajador, es considerada una oportunidad de ascenso.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
14	La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar los procesos de producción.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Los requisitos para el puesto de trabajo ayudan a seleccionar personas responsables.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
16	Conoce la importancia de los requisitos para reclutar personal con talento.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
17	El salario es acorde con las funciones que realiza.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
18	Cree usted que el salario mejore en largo plazo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
19	Las capacitaciones, son remuneradas de acuerdo a la cantidad de participaciones realizadas con su respectivo diploma.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
20	Usted participa en juegos dinámicos de actividades en días festivos.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
21	La empresa contribuye con bonificaciones al personal cada semestre	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
22	La empresa contribuye con el aporte al seguro social de EsSalud.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
23	Se garantiza un desarrollo productivo mediante las remuneraciones del trabajador.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
24	Se cumple oportunamente la mejora continua para un mejor desarrollo de proceso.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Cuestionario de Técnicas de Seguridad

Objetivo: El presente Cuestionario tiene por objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y técnicas de seguridad de los trabajadores de la empresa PATSAC, 2019.

Instrucciones: Lea detenidamente la pregunta y marque con un aspa (x) la casilla que considere conveniente.

Información general: Edad: Sexo M F

Tenga en cuenta la siguiente categoría

1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

Ítem	Preguntas	Categorías				
		1	2	3	4	5
25	Consideras que la empresa cumple lo establecido en las normas de métodos de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
26	Actualizan las normas y políticas anualmente en la empresa.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
27	Las normas van de la mano con los procedimientos de procesos.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
28	Los supervisores del área enseñan instrucciones de manera inter diario.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
29	El manual de instrucciones es un método de enseñanza para el proceso de producción.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
30	Realizan instrucciones al trabajador nuevo para un buen método de desempeño.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
31	El trabajador cumple con su tarea de funciones laborales durante la producción.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
32	Los supervisores de área cumplen sus tareas de inspección al finalizar la producción.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
33	La falta de capacitación causa pérdidas económicas por accidentes de trabajo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
34	Cuando el trabajador no sigue las instrucciones, ocasiona un accidente causando pérdidas económicas a la empresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
35	Les dan mantenimiento a las máquinas para generar pérdidas económicas a la empresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
36	Consideras que se ha reducido o aumentado los accidentes por lesiones.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
37	Las lesiones ocurren ocasionalmente por negligencia del trabajador.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
38	El seguro pacífico de SCTR cubre los gastos por lesiones.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
39	Cree usted que los trabajadores son causantes de los accidentes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
40	La falta de experiencia causa atraso en la producción.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
41	Considera usted que las causas de accidentes han disminuido.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
42	Realizan inspecciones en el área para identificar las condiciones de seguridad.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
43	Se identifica de manera inmediata los ambientes laborales en actividad.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
44	Protegen su salud y brindan un ambiente de trabajo adecuado.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
45	Se prioriza que el ambiente de trabajo no represente un alto riesgo de salud.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
46	Está de acuerdo que los equipos de protección son de material de calidad.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
47	Los equipos de protección son entregados en momentos oportunos.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
48	Se le proporciona los equipos de protección para prevenir accidentes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
49	Cuenta con implementación de controles adecuados para los riesgos derivados.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5

Anexo 7: Base de datos

2	Variable 1: Gestión del Talento Humano																												
3	D1								D2								D3												
4	Ítems	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	V1	D1	D2	D3
5	1	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	48	16	16	16
6	2	4	4	4	4	4	2	5	4	5	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	49	17	17	17
7	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	18	18	18
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	19	19	19
9	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	20	20	20
10	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	21	21	21
11	7	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	22	22	22
12	8	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	23	23	23
13	9	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	24	24	24
14	10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	25	25	25
15	11	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	1	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	26	26	26
16	12	5	5	5	5	5	2	4	3	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59	27	27	27
17	13	5	5	5	5	2	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60	28	28	28
18	14	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	61	29	29	29
19	15	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	30	30	30
20	16	3	4	4	5	2	4	5	5	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	63	31	31	31
21	17	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64	32	32	32
22	18	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65	33	33	33
23	19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	34	34	34
24	20	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	67	35	35	35
25	21	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68	36	36	36

2	Variable 2: Técnicas de Seguridad																													
3	D1								D2								D3													
4	Ítems	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	V2	D1	D2	D3
5	1	4	3	5	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	50	16	18	16	
6	2	4	2	5	4	5	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	51	17	19	17	
7	3	5	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	52	18	20	18	
8	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	53	19	21	19	
9	5	5	2	5	4	5	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	54	20	22	20	
10	6	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	55	21	23	21	
11	7	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	56	22	24	22	
12	8	5	2	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	57	23	25	23	
13	9	5	4	4	5	3	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	58	24	26	24	
14	10	5	3	5	5	5	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	59	25	27	25	
15	11	5	3	4	4	5	3	1	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	60	26	28	26	
16	12	5	2	4	3	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	61	27	29	27	
17	13	2	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	3	62	28	30	28	
18	14	3	3	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	63	29	31	29	
19	15	4	1	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	64	30	32	30	
20	16	2	4	5	5	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	2	65	31	33	31	
21	17	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	66	32	34	32	
22	18	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	67	33	35	33	
23	19	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68	34	36	34	
24	20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	69	35	37	35	
25	21	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	70		38	36

Anexo 8: Otras evidencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 24 de mayo de 2019

Carta P.0249-2019-EPG-UCV-LN

JOSÉ ERNESTO MUÑOZ
GERENTE GENERAL
PERUVIAN ANDEA TROUT SAC (PATSAC)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EDGAR ISMAEL ELGUEDA S HERNÁNDEZ** identificado con DNI N.º **44768946** y código de matrícula N.º **6700046146**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA PRIVADA PATSAC, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima 10 de Julio de 2019

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EMPRESA PERUVIAN ANDEAN TROUT S.A.C. "PATSAC" deja
constancia que el señor:

ELGUEDAS HERNÁNDEZ EDGAR ISMAEL

Alumno de la Universidad César Vallejo con DNI: 44768946 para realizar encuesta en nuestra Empresa, en realización de su tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA, como título: "Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019."

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado para fines académicos.

Atentamente.



Peruvian
Andean
Trout SAC

JOSE ERNESTO MUNOZ
Gerente General

FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Sonia Lidia Romero Vela, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019" del estudiante **Edgar Ismael Elguedas Hernández**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de setiembre del 2019



Sonia Lidia Romero Vela

DNI: 40117025



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la empresa privada PATSAC, San Juan de Miraflores, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios MBA

AUTOR:

Br. Edgar Ismael, Elguedas Hernández (ORCID: 0000-0002-5434-4349)

ASESORA:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela (ORCID: 0000-0002-9403-410X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

Lima – Perú

2019

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
6	boe.es Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
9	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Elguedas Hernández Edgar Ismael

D.N.I. : 44768946

Domicilio : calle San Alejandro 214 Urb. Santa Luisa 1^{ra} Etapa S.M.P

Teléfono : Fijo : 5276213 Móvil : 975600187

E-mail : edgarelguedas h@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestro

Mención: Administración de Negocios MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Elguedas Hernández Edgar Ismael

Título de la tesis:

Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la
empresa privada PATSAC; San Juan de Miraflores, 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06-09-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Elguedas Hernández Edgar Ismael

INFORME TÍTULADO:

Gestión del Talento Humano y Técnicas de Seguridad en la
empresa privada PATSAC; San Juan de Miraflores, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de Negocios MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de Agosto 2019

NOTA O MENCIÓN: por Mayoría



San Saavedra
erez Saavedra Segundo Sigifredo



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN LA
EMPRESA PRIVADA PATSAC, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

ELGUEDAS HERNÁNDEZ EDGAR ISMAEL


Considerando:


Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 de agosto del 2019


Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela
Asesor de la tesis


Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Revisor de la tesis