



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la
Municipalidad de Pachacamac, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Arenas Solorzano, Mirian (ORCID: 0000-0001-9517-6049)

ASESORA:

Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz (ORCID: 0000-0003-1514-5440)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima - Perú

2018

Dedicatoria

A mi hija Liana, quien es mi motor y motivo para continuar en esta vida con fuerza y paciencia.

Agradecimiento

A mis padres por su enseñanza y esfuerzo, gracias a ellos soy lo que soy, un profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo y diseño de investigación.	35
3.2. Variables y Operacionalización.	36
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	39
3.5. Procedimientos.	42
3.6. Método de análisis de datos.	42
3.7. Aspectos éticos.	43
IV. RESULTADOS	44
V. DISCUSIÓN	64
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXO	78

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable - gestión de la seguridad	37
Tabla 2	Operacionalización de variable – retención laboral	38
Tabla 3	Escalas y baremos de la variable gestión de la seguridad	40
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable retención laboral	41
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de habilidades directivas por juicio de expertos	41
Tabla 6	Validez de la variable retención laboral por juicio expertos	41
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de gestión de la seguridad	42
Tabla 8	Fiabilidad del instrumento de retención laboral	42
Tabla 9	Distribuciones de Frecuencias de la variable gestión de la seguridad laboral	44
Tabla 10	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión desarrollo de políticas de prevención	45
Tabla 11	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión incentivo a los trabajadores	46
Tabla 12	Distribuciones de la Frecuencias de la dimensión formación sobre riesgos laborales	47
Tabla 13	Distribuciones de la Frecuencias de la dimensión comunicación en materia de prevención	48
Tabla 14	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión planificación preventiva	49
Tabla 15	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión control interno	50
Tabla 16	Distribuciones de Frecuencias de la variable retención laboral	51
Tabla 17	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión clima de apreciación y estimulación	52
Tabla 18	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje	53
Tabla 19	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión presión del trabajo	54

Tabla 20	Distribuciones de Frecuencias de la dimensión habilidades de liderazgo	55
Tabla 21	Comparación de los niveles de la gestión de seguridad laboral y la retención laboral en trabajadores de la municipalidad de Pachacamac	56
Tabla 22	Resultados de la prueba de normalidad o bondad de ajuste para las variables de estudio	57
Tabla 23	Correlación de Rho de Sperman entre la gestión de seguridad laboral y la retención laboral	58
Tabla 24	Correlación de Rho de Sperman entre el desarrollo de la política de prevención y la retención laboral	59
Tabla 25	Correlación de Rho de Sperman entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal	60
Tabla 26	Correlación de Rho de Sperman entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal	60
Tabla 27	Correlación de Rho de Sperman entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal	61
Tabla 28	Correlación de Rho de Sperman entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal	62
Tabla 29	Correlación de Rho entre el control interno y la retención laboral del personal	63

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la variable gestión de la seguridad laboral	44
Figura 2	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión desarrollo de políticas de prevención	45
Figura 3	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión incentivo a los trabajadores	46
Figura 4	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión formación sobre riesgos laborales	47
Figura 5	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión comunicación en materia de prevención	48
Figura 6	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión planificación preventiva	49
Figura 7	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión control interno	50
Figura 8	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la variable retención laboral	51
Figura 9	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje	52
Figura 10	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje	53
Figura 11	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión presión del trabajo	54
Figura 12	Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión habilidades de liderazgo	55
Figura 13	Distribuciones porcentual del personal de la municipalidad de Pachacamac en gestión de la seguridad laboral y la retención laboral	56

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac, tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

La investigación fue de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, el tipo fue básica, el alcance fue correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión de la seguridad y la retención laboral; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Se llegó a la siguiente conclusión que de acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,507.

Palabras clave: gestión, seguridad, retención, laboral

Abstract

The present research work entitled: Management of safety and work retention of the Municipality of Pachacamac staff, had as its general objective to identify the relationship that exists between the management of safety and the labor retention of the personnel of the municipality of Pachacamac.

The research was quantitative approach of deductive hypothetical method, the type was basic, the scope was correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The sample was 170 workers from the District Municipality of Pachacamac. To collect the data, the instruments of the variable Management of safety and work retention were used; the reliability of Alpha de Cronbach was performed for both variables. Data processing was performed with the SPSS software (version 23).

The following conclusion was reached: according to the statistical evidence, there is a relationship between the management of security and the labor retention of the personnel of the municipality of Pachacamac; because the calculated significance level is $p < .05$ and the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 507.

Keywords: security, management, work, retention.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos de mayor relevancia en las actividades laborales, comprendida como el conjunto de técnicas y procedimientos que presentan la eliminación o disminución del riesgo de que producen los accidentes del trabajo; además, presentan por propósito determinar políticas de seguridad en el centro de labores, que promueve una cultura que desea prevenir riesgos, con la finalidad de evitar las ocurrencias de los incidentes, accidentes y detectando riesgos de la laboral al que puede estar expuestos los trabajadores y se realiza para mejorar las condiciones de trabajo en las actividades, con el objetivo de salvaguardar la seguridad de los empleadores y trabajadores. Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (párr. 7).

El centro de trabajo para localizar los peligros laborales a los que los trabajadores pueden ser descubiertos y realizar los movimientos necesarios para aprovechar el entorno operativo de alta calidad, establece e implementa un dispositivo de gestión de la seguridad laboral; teniendo la razón de contribuir al desarrollo de las situaciones y elementos que puedan afectar el bienestar de todos los que se encuentran en la instalación de las empresas comerciales, mediante las inserciones de todo aquello que mide las prevenciones y protecciones que posibilitan salvaguardar las incidencias de lesiones laborales y problemas de salud profesionales.

La empresa debe adoptar un método de dispositivo de control en el área de protección del centro administrativo, que es obligatorio para los colaboradores y por de bajos niveles de regímenes laborales de la actividad privada a nivel nacional; colaboradores y funcionarios del sector público; trabajadores, así como a trabajadores por cuenta propia.

Como resultado de una preocupación del empleador por su trabajador se creará un vínculo de trabajo; que logra la identificación con su centro de trabajo para evitar la deserción laboral; buscando la retención del empleado a un largo plazo.

La Ley 29783 ubica a Perú a la vanguardia, dentro de las naciones vecinas, en materia de SST. Se trata de un reglamento creado para intentar atenuar la gran variedad de accidentes de labores que se producen en los próximos años. Esta Ley piensa que el principal artilugio clave en anticipación es promover la

consideración de todos los individuos de una asociación (directores y compañeros de equipo). Por tanto, se prevé que las empresas distingan, analicen, prevean e impartan peligros adecuados a todos los trabajadores. La ley de la ley, distribuida en 2013, establece que los asociados se reservan el privilegio de ser educados de manera consistente sobre cualquier desvío que hable de una puerta abierta para su persona. Para cumplir sus objetivos, la Ley 29783 exige una sucesión de alteraciones, actualmente no las mejores en fundaciones y coordinaciones, sino más bien jerárquicas: inversión más destacada en asociaciones gremiales de trabajadores para el cambio o mayor seriedad en el grado de asentimientos. En la inclinación, los compromisos de los jefes son los que acompañan: elaboración de mapas de peligro, los ejecutivos de los cursos y preparación de los individuos, revisiones obligatorias, confirmación de la aptitud de los compañeros, etc.

En la Municipalidad Distrital de Pachacamac; actualmente se encuentran 304 trabajadores asegurados en seguros complementarios de labores de riesgos en sud y pensiones dentro de este seguro se encuentran 120 serenos, personal de limpieza, parques y obras menores, que presentan trabajo de riesgo.

A la fecha existe un Comité de Seguridad, el cual es elegido por los trabajadores del sindicato de la Municipalidad Distrital de Pachacamac, sus miembros son 8, de los cuales 4 son funcionarios y 4 son trabajadores, quienes deberían reunirse una vez al mes, pero factor tiempo los integrantes no se reúnen, creando un descontento de los trabajadores quienes ven olvidado sus derechos, pues en ocasiones se incumple la devolución o pago por descanso médico otorgado por alguna lesión ocasionada en el trabajo.

Actualmente el personal de campo de la Municipalidad Distrital de Pachacamac; serenos no cuenta con la totalidad de los elementos de protección personales; principalmente del implemento robocop que los protegen de golpes y las piedras que en muchas ocasiones les tiran, o protegerse de las armas punzo cortantes; además de un chaleco antibalas como medida complementarias de seguridad, considerando que si existiera un peligro de balacera las lunas de las camionetas o automóviles donde ellos se desplazan no son antibalas, tampoco se les permite el uso armas de fuego. Estas carencias de los cuales son objeto son debido a la falta de presupuesto y al mal manejo de la gestión de seguridad laboral

que ocasiona en muchos casos que los trabajadores busquen otro centro de labores.

Es por ello que en la Municipalidad Distrital de Pachacamac existe convocatoria de personal (serenos) cada tres meses o menos; pues en este campo no se les permite ascender o buscar mejorar en su trabajo y mejoras salariales, como en otras empresas sean públicas o privadas.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Jaimes y Lozano (2017) en su tesis relacionada a la gestión en seguridad con salud del trabajo. Se tomaron métodos cualitativos y cuantitativos, con una muestra de 150 sujetos. Se concluyó: Se encontraron tres tipos de peligros principales en la operación: el riesgo biomecánico, puesto que en los procesos productivos se observa que los colaboradores se encuentran expuestos a movimientos repetitivos, posturas prolongadas y manipulación de cargas, riesgos por las condiciones de seguridad de los trabajadores como en cuanto al riesgo locativo y riesgo físico ya que los colaboradores se encuentran expuestos al frío o al calor en determinadas etapas del proceso productivo. Con el fin de que los grupos de interés identificados en la operación se interesen por involucrarse en las actividades de implementación del SGSST, se plantearon los beneficios: se evitarían multas millonarias al contar con las medidas de seguridad para sus colaboradores, se aumentaría la productividad al disminuirse el ausentismo en el personal, se evitarían pérdidas económicas en daños a las personas y los activos de la empresa al prevenirse los accidentes y se mejorarían los indicadores de ausentismo del personal. Como mecanismos de control y verificación del éxito de la implementación del SGSST se diseñaron y propusieron indicadores de gestión, clasificados en tres categorías: inicialmente, están como indicador de resultados que miden los impactos del SGSST en las estadísticas de salud y seguridad de los trabajadores, como la tasa de accidentalidad, el ausentismo, el Porcentajes de tiempo perdido y las condiciones mejoradas. Seguidamente, se plantearon los indicadores de estructura que miden el avance en la implementación de los documentos y actividades que requiere el SGSST, como son la política, el plan de trabajo anual, la identificación de peligros y riesgos y la asignación de recursos. Finalmente, se definieron los indicadores de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas durante el

desarrollo del SGSST, tales como la ejecución del plan de trabajo, el avance del plan de accidentalidad y el Porcentajes de simulacros ejecutados.

Ramírez (2016) en su investigación relacionada *Desarrollo y vigilancia de un dispositivo de control de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes de trabajo dentro del gobierno municipal* y en este una especie de forma como para realzar las pinturas del entorno de la gente. Se concluyó que el Gobierno Municipal, ya no cuenta con Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud cumpliendo con las necesidades penitenciarias vigentes en Ecuador. La Municipalidad ya no cuenta con las estadísticas de accidentes laborales ocurridos en el interior de los centros, en la forma en que ahora no se habían tomado las medidas correctivas. El Municipio ya no asigna un rango de precios anual para la educación de personas en Seguridad y Salud Ocupacional. Los centros municipales presentan problemas con documentación desmesurada, de compuestos químicos. La ausencia de un cronograma para brindar a las personas un dispositivo de protección individual específicamente en regiones de peligro adicional, incluida la Coordinación de Alumbrado Público. Actualizar la señalización verbal de bienestar y seguridad dentro de los hábitats de la Ciudad, para establecer cursos de limpieza en caso de crisis y la asignación de recursos para un dispositivo de garantía del hogar en las oficinas actuales. Los registros de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional como base de trabajo son 10.416%, para mejorarlo y moverlo al ochenta% para que se puedan crear actualizaciones según las reglas actuales de la cárcel.

Mina (2015) en su tesis titulada *Atracción y retención de experiencia. Problemas en los grupos de TI en Argentina*, tuvo como objetivo percibir la preocupación de los principios de apelación y retención dentro del horario de las corporaciones de TI. Concluyó que la empresa de TI en Argentina se está desarrollando y se prevé que se mantendrá para lograr esto como una tendencia en los próximos años. Es una industria que se basa especialmente en fuentes humanas, y es muy importante que esto esté limitando su crecimiento. Es una región que hoy emplea a más de ochenta mil seres humanos, y que ha tenido un crecimiento sostenido con una carga promedio anual de 13.8% debido al 2003. Cada 12 meses, las organizaciones de TI convocan aproximadamente a 5 mil colaboradores. En Argentina hay alrededor de 25.000 estudiantes de la profesión de TI, de los cuales el 10% más efectivo se gradúa. Esto es menos del 30% de los

expertos que se buscan hoy para cubrir la demanda de las corporaciones. Aún teniendo en cuenta este estado de cosas, el 88% de los ejecutivos argentinos dice tener algún alterno en las estrategias orientadas a la búsqueda de colaboradores calificados, sin embargo, el 5% más manejable tiene algún intercambio en desarrollo o ya concluido en materia de gestión de conocimientos y experiencia. La gestión del talento inexplicablemente no aparece como un problema estratégico dentro de los negocios estudiados. El cumplimiento de los planes y aplicaciones de las organizaciones, con admiración por el éxito en sus metas, se asocia a la vez con el componente humano, convirtiendo así al hombre en un asunto estratégico. Por tanto, el capital humano se convierte en el único activo inimitable en realidad. El talento plantea el medio de una fuente inagotable, ilimitada al registrar su tarifa, al margen de la cuestión, ya que la corporación o empresa comercial no siempre es su propietario, sino mejor su supervisor, su administrador y por lo tanto, quién está en precio de cultivarlo. Esto está ganando un mayor énfasis en las empresas de tecnología.

Patiño (2014) en sus estudios titulados *Gestión de la aptitud y seguridad ocupacional y su efecto en el clima de seguridad de los colaboradores en una empresa generadora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*, tuvo como objetivo tomar conciencia de los factores que deciden el control de la aptitud y protección ocupacional dentro de la agencia, para luego examinar su impacto en el clima de protección de las personas. El diseño de los estudios cambió a un tipo secuencial combinado. Es decir, se han realizado entrevistas con la gerencia y supervisores y seguidas mediante la escala multinivel de la protección climática de Zohar y Luria (2005) a los trabajadores de ambas flores. La evaluación de los datos cualitativos se hizo a través de la teoría fundamentada, mientras que las correlaciones se han utilizado para las estadísticas cuantitativas. Se convirtió en concluido: 1) la ausencia de una política de seguridad de la empresa y un profesional para coordinar la seguridad son elementos que limitan el control; 2) los proveedores y las corporaciones de vecinos son elementos que determinan los movimientos de control; tres) mejoró el grado de cumplimiento normativo en la planta de bebidas; 4) el clima de seguridad se vuelve favorable en cada planta, con versiones dentro de la planta de sólidos.

Rojo (2014) en su estudio titulado *Estrategias de gestión del talento y retención de personal clave, el caso de Enap Refinerías Biobío*, tuvo como objetivo percibir los principales elementos motivacionales dentro de Enap Refinerías Biobío, además, alineados con la gestión de habilidades, para abogar por nuevas estrategias de retención de colaboradores clave dentro de la organización. Se concluyó que, por el carácter de sus informaciones y las cantidades de hechos suministrados por las organizaciones, ya no manipula para acumular las cantidades requeridas para las elaboraciones de modelos predictivos que incluyen resultados, sí maneja para revelar que hay rasgos de las personas que pueden relacionarse con las opciones y las oportunidades de continuar su carrera interna dentro de la empresa consultada con la ayuda de la organización. Por lo tanto, sería importante en el futuro generación de encuestas propias que recopilen estadísticas en círculos más amplios, que consiste en un examen a nivel local o nacional, en varios negocios, e incluso puede contener como nuevas categorías la posibilidad de un boom de ingresos. Bendiciones únicas o flexibles además de incorporar una nueva variable que incluye, de alguna manera a delinear, el carácter de la persona, un tema que ahora no ha sido analizado hasta el momento, todo esto en camino de mejorar el método de los departamentos del área de recursos, reteniendo de colaboradores claves, mejorar problemas que incluyen el entorno de labores y una mejor asignación de recursos empresariales. En cualquier caso, las retenciones del personal, existiendo numerosas formas expuestas en la literatura que están dirigidos a este emprendimiento, dejando la misión de la tripulación en tasa de recursos humanos para descubrir, implementar y exhibir eficientemente la herramienta o equipo que pueda ser adaptados a las necesidades de la corporación, y estos pueden ser los suministrados en este echa un vistazo u otros que la organización considere oportunos. Por idéntica causa, debe entenderse que el concepto ofrecido en esta mirada a las ambiciones de ayudar a la gestión de habilidades, que si bien es legítimo solo dentro de ENAP Refinerías Biobío, la idea puede ser replicada a otras agencias, o en una nueva observe, cubra la situación local o cercana.

En cuanto a antecedentes nacionales, Minchán (2017) investigó sobre *Ingreso emocional y retención de habilidades humanas dentro de la Dirección de Recursos Humanos*, con el objetivo de definir la correlación entre ganancias

emocionales y pericia humana. Los estudios pasaron a ser de tipo fundamental, diseño no experimental, movimiento-seccional en una etapa correlacional, ya que la correlación entre las variables se determinó en un tiempo determinado. Para la recolección de registros se utilizó el enfoque de encuesta, cuyo dispositivo se transformó en el cuestionario de 30 ítems para la variable Salario Emocional y 30 en la variable Talento Humano. Se concluyó que puede existir una relación instantánea y considerable entre las ganancias emocionales y los talentos humano con un Rho de Spearman = 0.561.

Ramos y Sánchez (2017) de su tesis titulada *Retención de experiencia humana estratégica en corporaciones mineras*, orientada a diseñar estrategias para la retención de talento humano estratégico en grupos mineros, fundamentadas totalmente en un diagnóstico de orgullo de la actividad actual. Se concluyó: El enfoque propuesto se denominó: Token de jefe para organizaciones mineras. Dicho sistema contiene cinco sustancias agregadas: procedimiento de determinación, técnica de aceptación, plan de vocación y plan de progresión, proyecto de tutoría y programa de notoriedad, estas sustancias agregadas harán concebible cumplir con el objetivo general de mantenimiento de habilidades en las organizaciones mineras.

Andía (2016) en su tesis titulada *Retención de la pericia humana administrativa y su cortejo con la competitividad empresarial comercial en la industria de la Confección Textil, La Victoria, año 2016*, dirigida a determinar la conexión entre la retención de la pericia humana administrativa y la competitividad empresarial, se completó con una población de 186 administradores y una muestra de ciento veinticinco, con un margen de error del 5% y una etapa de confiabilidad del 95%. Los hechos se acumularon a través del enfoque de encuesta utilizando el cuestionario como instrumento, elaborado a partir de 32 preguntas en la escala Likert. La validación de la herramienta se convirtió en ejecutada a través del juicio de expertos y su Fiabilidad cambió a calculada mediante el Coeficientes Alpha de Cronbach. Una vez recolectados los registros, se procesaron con el uso del SPSS V. 20. Se concluyó que la Retención de habilidades humanas administrativas y la competitividad empresarial comercial presentan una sólida datación dentro de las corporaciones productoras textiles La Victoria. Por lo tanto, se puede deducir que un increíble software de retención de la experiencia humana mejoraría notablemente la oposición en esta área.

Novoa (2016) en su tesis relacionada a una *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de protección y salud ocupacional*; dentro de la corporación industrial ABC. Se concluyó: Con el pronóstico de línea de base, se observó que la empresa "ABC" ahora no cuenta con un Sistema de Gestión de SST adecuado y que el personal que lo integra tiene muy poco conocimiento de las recomendaciones y lineamientos legales de salud y seguridad. La matriz IPER se utilizó para la identificación del accidente y la evaluación de la coincidencia, mientras que se tiene en cuenta que durante la investigación se ha vuelto intrusivo que no estén diagnosticados y que el personal ignore los peligros y los resultados a los que se exponen mientras se divierten el día. Jornada laboral. Las estadísticas de intercambio verbal se están implementando dentro del empleador para que usted muestre no conformidades adicionales en la organización, así como críticas científicas, una buena manera de poder hacer una comparación a lo largo de los años. Con las implementaciones de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, el empleador deberá dar cumplimiento con los requisitos de la normativa, pero también contará con los compromisos y la implicación del control general y de todos los colaboradores de labores.

Ancajima y Cabrejos (2015) en su tesis *Propuestas de implementaciones de un sistema de gestión de protección y salud ocupacional en LATERCER-SAC*, tuvo como objetivo sugerir las implementaciones de un sistema de protección y salud ocupacional que contemple la Identificación sistemática de peligros, que evalúa sus peligros e implementa sus controles para que sean monitoreados con la intención de cumplir con la política y metas. Se transformó en concluido: Se transformó en propuesto un dispositivo de protección y aptitud ocupacional basado principalmente en las normas OHSAS 18001, con miras a ser considerado por el empleador la tercer - Chiclayo como una aplicación, debido al hecho de que el sistema actual que presentan no es verde. Un método basado totalmente en la observación y revisión de materiales transformados en acabados con el propósito de diagnosticar Bajos qué condiciones de trabajo se está completando la producción de ladrillos en 1/3 - Chiclayo; Entre los principales riesgos de capacidad encontramos: ruido, número de partículas y emisiones atmosféricas. Por identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) el uso del enfoque de William Fine; se habían decidido las principales debilidades del tercero - Chiclayo; los cuales deben ser reforzados

a través de nuestra noción de solución para que estén de acuerdo con las necesidades demandadas mediante el OHSAS 18001 preferido. El compromiso del control con el dispositivo de gestión de la SSO sería el primer paso a dar, ya que la gestión, orientación y participación de las personas que toman las decisiones son fundamentales para su implementación y logro y por ende el modelo a seguir por toda la agencia. Con ello se llevaría a cabo la concienciación de todos los colaboradores sobre la importancia de correr concienzudamente y disminuir las lesiones. El analista de SSO debe tener autoridad para hacer selecciones dentro del método de implementación y operación del sistema de gestión como una forma de evitarle accidentes de manera oportuna. Los controles operacionales pueden describirse de acuerdo con la evaluación de peligros porque habrá riesgos que justifiquen un movimiento inmediato debido a la alta probabilidad de que ocurra un accidente. Se logró una evaluación financiera sobre la verdad de vanguardia del tercero - Chiclayo; el cual llegó a la conclusión de que por cada sol invertido en la implementación de la sugerencia, se generarán S / 1.10 soles de beneficio, lo que lo convierte en un emprendimiento viable. Se logró el monitoreo del ruido ambiental y ocupacional, lo que decidió que los niveles de tensión sonora en Lacerr-Chidayo ahora no presentan un efecto en las personas en la mayoría de las regiones; sin embargo en otros, que incluye turbinas, se debe trabajar con el mejor dispositivo de protección.

Sobre la justificación teórica del estudio, esta investigación se realizará con el propósito de aportar conocimiento sobre lo que implica la seguridad laboral en el trabajo y como cobra importancia, en la búsqueda de la regularización, fiscalización y en busca que todo empleador de las condiciones correctas para un buen desenvolvimiento en el trabajo. El realizar este trabajo ayudara a encontrar aquellas carencias del sistema de gestión de seguridad laboral y como esto afecta la retención laboral en el trabajo, estos datos que se obtendrán ayudarán a tomar medidas no solo de prevención contra los accidentes de trabajo que son multifactoriales, es decir, que puede tener más de una causa un error de muchas organizaciones pensando que el entrenamiento en seguridad del trabajo lo resuelve todo.

En la defensa metodológica, la legitimación ordenada donde se aplicó la técnica lógica para la exploración, experimentando cada uno de los niveles que

incluye la estrategia, que incorpora percepción, descripción de hipótesis e información, para ser descifrada en el tipo de objetivo más extremo. Se había hecho la legitimidad y la calidad inquebrantable de los gadgets, la legitimidad a través de decisiones expertas y la confiabilidad con Alpha de Cronbach, siendo indispensable para el instrumento de examen.

En cuanto a la justificación práctica, esta investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar de forma continua la gestión en seguridad laboral que ayudará a evitar accidentes y enfermedades en el trabajo. Además de lograr tener una cultura de seguridad en la municipalidad, lo que sería la mayor finalidad que acaba evitando comportamiento de desvío en la municipalidad.

Además, que las organizaciones (empresas) se requieren cada vez más técnicas para garantizar que atraigan, retengan y aumenten su capital humano. En esos casos no siempre es suficiente tener la generación, el capital esencial y tener estándares que modifiquen los derechos laborales, pero la competitividad depende de un buen control de los activos. Las organizaciones (corporaciones) deben hacer un buen proceso de manejo del capital humano, las fuentes y desarrollar técnicas para adquirir la protección de la tarea y la identidad de los trabajadores.

En cuanto a la formulación del problema, problema general: ¿De qué manera se correlaciona la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?

Los temas particulares: ¿De qué manera se conecta la estrategia de contratación y mantenimiento de la ocupación del personal de la región de Pachacamac? ¿Están los motivadores de los trabajadores asociados al mantenimiento del personal en la región de Pachacamac? ¿Cómo se corresponde la preparación casual con el mantenimiento del trabajo y el empleo del personal del distrito de Pachacamac? ¿Cómo se relaciona la correspondencia de contrarreloj y mantenimiento del empleo con la facultad de la región de Pachacamac? ¿Cómo se relaciona la organización y el mantenimiento del empleo del personal de la región de Pachacamac? ¿Cómo se asocia el control interno y el mantenimiento de ocupación del personal de la región de Pachacamac?

Sobre la hipótesis general: Existe una relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

En cuanto a las hipótesis específicas: Existe una relación entre la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Existe una relación entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Existe una relación entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Existe una relación entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Existe una relación entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Existe una relación entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

Sobre el objetivo general: Identificar la correlación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. En cuanto a los objetivos específicos: Determinar la correlación que existe entre la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Determinar la correlación que existe entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Determinar la correlación que existe entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Determinar la correlación que existe entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Determinar la correlación que existe entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Determinar la correlación que existe entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las teorías relacionadas a la gestión de la seguridad, el DS N° 005-2012-TR, en cuanto a la seguridad se refiere a todos aquellos movimientos y deportes que permitan al empleado pintar en situaciones ambientales y personales no agresivas para mantener su salud y preservar las fuentes humanas y materiales.

El Decreto Supremo N ° 1 / 2-2012-TR describió la gestión de la protección por la utilidad de los conceptos de la administración moderna para la protección y la salud, integrándola en la producción, excelente y manipulación de precios.

Según Cortez (2012), el control de la seguridad ocupacional es: “El conjunto de técnicas y técnicas que pretenden evitar y / o postergar o limitar los riesgos que pudieran derivar en accidentes de trabajo, esto es, evitar lesiones y efectos agudos producidos por utilizando vendedores o productos peligrosos” (p.26).

Para Chiavenato (2011), el control de protección ocupacional se refiere a:

Un conjunto de medidas técnicas, instruccionales, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, ya sea mediante la disposición de condiciones ambientales peligrosas o mediante la enseñanza o convencimiento a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es fundamental para un rendimiento de proceso excepcional. (pp. 279-280).

Mondy (2009) sostuvo que la gestión de las seguridades implican las protecciones de los colaboradores contra lesiones por trabajos accidentales.

Por tanto, de cualquier manera el principal motivo de protección es llegar a controlar los riesgos donados dentro del establecimiento mediante distintos métodos. Intentó adquirir, en consecuencia, el accidente cero.

La versión de ambiente de trabajo saludable, en sintonía con la OMS (2010), se refiere a una representación abstracta de la estructura, contenidos, procedimientos y sistemas del concepto de ambiente de trabajo saludable, y se describe como:

Aquello en el que trabajadores y Gerentes colaboran en un sistema de mejora continua para vender y cuidar la aptitud, protección y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del entorno de las labores, basado principalmente en los siguientes indicadores: (a) Bienestar de salud y protección relacionada con el entorno de las

labores corporales; b) Salud, seguridad y bienestar en el entorno de las labores psicosociales, incluida su actividad comercial y el estilo de vida del área de labores; (c) Fuentes de aptitud personal dentro del entorno de las labores; y (d) Los enfoques en los que la comunidad busca mejorar la salud de las personas, sus hogares y los diferentes contribuyentes de la red. (p. 3).

Según la OMS (2010) para crear un lugar de trabajo que proteja, promueva y ayude a todo el bienestar físico, intelectual y social de los colaboradores, una empresa no debe olvidar 4 vías, que buscan asesoramiento desde el contenido de un ambiente laboral saludable aplicación, y que podrían estar interconectados: En entornos físicos de trabajo. la parte de los recursos que se encuentra dentro del centro administrativo y que puede afectar la protección física o intelectual, la aptitud y el buen ser de las personas.

El entorno psicosocial del trabajo. Consiste en labores de la tradición patronal y organizacional, actitudes, valores, creencias y prácticas que son validadas como ordinarias dentro del empleador y que presentan un efecto en el correcto ser físico e intelectual de los trabajadores. Son los factores estresantes del espacio de trabajo, que pueden provocar estrés mental o emocional en los colaboradores (p. 96).

Activos sanitarios personales. Son el espacio de trabajo, un entorno que promueve la salud, el servicio de salud, las informaciones, recursos, las posibilidades y las flexibilidades que brinda el uso de la organización a los colaboradores para ayudar o tener los esfuerzos para la mejora o mantiene los estilos de vida saludable, además de revelar y apoyar constantemente su cuerpo y aptitud intelectual.

La participación de la corporación dentro de la red. Existen organizaciones en comunidades por medio de las cuales se ven afectadas y que además afectan. Dado que los colaboradores viven en grupos, su salud se ve afectada por el entorno corporal y social de la comunidad (p. 98).

Para la implementación de una aplicación que promueva un ambiente pictórico saludable, la versión va más allá de las cuatro vías anteriores y considera que para lograr el cumplimiento general es importante que la corporación cumpla con un sistema de mejora continua. La OMS (2010) propuso un método cíclico o

iterativo que siempre planifica, actúa, opina y mejora la aplicación de los deportes:

- a) movilizar y cosechar el compromiso de los principales interesados y líderes de opinión clave dentro de la empresa y dentro de la red, antes de comenzar;
- b) reunir un grupo de labores sobre la imposición del intercambio en el espacio de trabajo;
- c) evaluar cada uno de los escenarios existentes y las situaciones de destino a completar;
- d) priorizar entre todos los factores diagnosticados, debido a que puede haber varias cuestiones que abordar al mismo tiempo;
- e) hacer planes, es decir, desarrollar un plan de período extendido, establecer actividades de moda para hacer frente a los problemas de precedencia;
- f) hacer, asignando obligaciones en el plan y para cada movimiento;
- g) examinar para reconocer qué está funcionando y qué no siempre está funcionando y cuáles son los impedimentos para el logro, cada técnica y los resultados deben ser evaluados; y,
- h) mejorar, es decir, hacer cumplir cambios basados principalmente en los efectos de las críticas, para potenciar los programas que se habían implementado o agregar componentes dentro del posterior.

La norma OHSAS 18000 es una cadena de requisitos mundiales aplicados a la gestión de la seguridad y salud ocupacionales; Tiene capacidad para dos partes, 18001 y 18002, estos pueden basarse totalmente en los requisitos 8800 con norma.

Se puede aplicar a cualquier dispositivo de protección y salud ocupacional. Las normas OHSAS 18000 no requieren necesidades para su aplicación, fueron desarrolladas para agencias y agencias de todo tipo y tamaño para su uso, sin importar su origen geográfico, social o cultural.

Las diversas normatividades OHSAS 18000 se propone como un dispositivo que establece una cadena de requisitos para poner en vigencia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud profesional, permitiendo al empleador formular una cobertura y metas particulares asociadas al desafío, pensando en los requisitos penales aplicables y Estadísticas.

Estos requisitos buscan, a través de una gestión científica y consolidada, hacer cierta mejora continua de los factores que inciden negativamente en la aptitud y seguridad dentro del centro administrativo.

El diseño OHSAS 18001 es una guía de estructuras de seguridad y acondicionamiento relacionados con la palabra que se trajo al mundo en 1999 como

una determinación que pretende dar los requisitos que sus anunciantes consideran que debe seguir un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO). tener una gran presentación general, y permitir a la asociación que la aplica controlar los peligros a los que se presentan sus colegas por su interés laboral. (Enríquez 2010). Con este marco será concebible obtener el seguro de las personas y la mejora del resultado final de un trabajo difícil.

Este patrón se aplica a cualquier asociación que desee: a) establecer un marco de control para el bienestar y la disposición para el trabajo, para limitar o disminuir los peligros en sus ejercicios; b) ejecutar, salvaguardar y mejorar continuamente la presentación general del control de seguridad y bienestar relacionado con la palabra; c) garantizar la coherencia y coherencia con su palabra configurada bienestar e inclusión del bienestar; d) exhibir la similitud de la disposición del control de la inclinación y la seguridad relacionada con la palabra; y, e) buscar la confirmación de su seguro de los dispositivos de la placa y las capacidades relacionadas con la palabra, permitidas a través de un organismo externo.

La Norma OHSAS 18001: 2007 permite a la organización ilustrar que está cumpliendo con las políticas contemporáneas y proporciona beneficios que incluyen: a) Reducir la variedad de lesiones dentro de la organización; b) Reducir el tiempo de inactividad y los gastos correlacionados con estos problemas; c) Cumplimiento legal; d) Demostrar a los proveedores internos y externos la dedicación que tiene la corporación con la protección de su personal; y, e) Ser capaz de competir en los mercados internacionales.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como objetivo vender un estilo de vida de prevención de peligros ocupacionales a cargo de los empleadores y trabajadores preocupados, con el propósito de evitar lesiones y enfermedades ocupacionales. Para cosechar esta finalidad, existe el deber de prevención de las empresas, la participación de los trabajadores y la función de fiscalización y manipulación del Estado. (Ley N° 29783).

Las normativas son aplicables a todo sector monetarios y de servicios y establece las necesidades mínimas para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. La Ley N ° 29783 modificada mediante la Ley N ° 30222, reglamento que busca facilitar su implementación, manteniendo

el poderoso grado de protección de la salud y la protección y reduciendo las tarifas de los dispositivos de producción. Las leyes de Seguridades y Salud profesional están reguladas por el D.S.0.5-2012-TR.

La Ley N ° 29783 montó los conceptos de seguridad y aptitud en las labores: Principio de prevención: La empresa garantiza, dentro del lugar de trabajo, el orden establecido del método y situaciones que resguardan la vida, aptitud y bienestar de los colaboradores, y de personas que, al no tener relación laboral, realizan ofrendas o se encuentran dentro del alcance del centro de labores. No debe olvidar los factores sociales, de esfuerzo y orgánicos.

Principios de responsabilidades: La organización asumen las implicaciones económicas, graves y de cualquier otra índole por coincidencia o enfermedad que padezca los trabajadores en los cumplimientos de sus responsabilidades o por causa de éste, de acuerdo con las pautas modernas.

Principios de cooperaciones: El Estado, los empresarios y trabajadores, y sus empresas sindicales establecen mecanismos que garantizan la colaboración y coordinación permanente en materia de protección y adecuación de las labores.

Principios de informaciones y educación: Las empresas sindicales y las personas reciben de la empresa registros oportunos y suficientemente buenos y educación preventiva en el emprendimiento a alcanzar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para el estilo de vida y la salud de las personas y sus familias.

Precepto de gestiones integrales: Toda empresa promueven e integran las gestiones de la salud y protecciones en cuadros al control general de las empresas.

Principio de atenciones integrales de la salud: Los colaboradores que sufren accidentes de labores o dolencias ocupacionales presentan derecho a las ventajas de aptitud necesarias y suficientes hasta su recuperaciones y rehabilitaciones, buscando su regreso a las labores.

Principios de sesión y participaciones: El Estado promueven mecanismos de sesiones y participaciones de las agencias patronales y populares más consultoras y de los actores sociales para la adopción de mejoras en el interior de la ubicación de seguridad y aptitud en los trabajos.

Principios de primacías de hecho: empresarios, colaboradores y representantes de cada uno, y las distintas entidades públicas y personales

responsables del cumplimiento de la normativa sobre protección e idoneidad en el trabajo ofrecen hechos completos y veraces sobre la problemática. Si hay discrepancias entre soportes documentales y la verdad, autoridades seleccionan lo que se demuestra en las realidades.

Principios de protecciones: colaboradores presentan derecho al Estado y los administradores a establecer condición laboral de primer nivel que garantizan un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, de forma permanente. Dichas situaciones deben tener tendencia a: a) Que las labores se desarrollen en un ambiente seguro y saludable; y, b) Que las situaciones de funcionamiento sean afines al propio ser y dignidad de los trabajadores y ofrezcan oportunidades reales para el cumplimiento de los objetivos personales de las personas.

Según el DS N ° 1 / 2-2012-TR, los reglamentos de la Ley N ° 29783 ambiciona vender un estilo de vida de prevención de peligros laborales dentro de los EE. UU., Basado en el cumplimiento de las obligaciones de prevención de los colaboradores, la posición de fiscalización y gestión del Estado y participación de las personas y sus corporaciones sindicales.

Este reglamento establece más leyes para los empleadores sobre medidas para velar por la protección y la salud de los colaboradores.

El R.M. 050-2013-TR aceptó los formularios de referencia que contemplan los datos mínimos que deben tenerse en cuenta dentro de las estadísticas obligatorias establecidas con la ayuda de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud profesional.

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento de la Ley N ° 29783, que se permitió con la ayuda de S.D. N ° 0.5- 2012-TR el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba los registros mínimos requeridos y que deben contener las estadísticas requeridas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, ponderado en la normativa peruana.

Según el D.S. N° 005-2012-TR, Los hechos que son considerados obligatorios en los Sistemas de Gestiones de Seguridades y Salud laboral son los siguientes: a) Informe de dificultades accidentales laborales, problemas de salud profesional, incidentes de riesgo y otros incidentes, que deben incluir la investigación de dichas lesiones y las medidas correctoras adoptadas. ; b) registros de exámenes de médico ocupacional; c) informe de seguimiento de minoristas

físicos, químicos, orgánicos, psicosociales y elementos de riesgo disergonómico; d) informe de las inspecciones internas de aptitud y seguridad ocupacional finalizadas en el establecimiento; e) registro de registros de aptitud y seguridad ocupacional; f) registro de dispositivo de protección o emergencia en el centro administrativo; g) registro de simulacros de inducción, escolarización, capacitaciones y emergencia de los colaboradores; h) Informe de auditoría interna y externa.

Componentes de un sistema de control de protección, Asfahl y Rieske (2010) dijeron que dentro del método e implementación de los componentes de la máquina interfieren una serie de actores de la empresa, en los cuales la gerencia y los supervisores juegan un papel principal. Hay grupos que cuentan con una persona en tarifa o administrador de seguridad y salud, dicho actor diseña y coordina paquetes que logran las metas establecidas en las reglas.

Los componentes del sistema de control de seguridad están conectados a través de una cadena de métodos: empresa comercial, elaboración de planes y aplicación, evaluación y acción correctiva / preventiva.

Política. La cobertura es la línea de partida para la implementación de la máquina de gestión de protección, transmite en una declaración las intenciones generales, el punto de interés y los objetivos de una empresa, así como los estándares y principio en los que se basa el movimiento y respuesta totalmente. Muestra la dedicación formal de la organización y su método implica la sesión de colaboradores y representantes, la cual debe montarse por escrito. Chávez (2010).

La presentación de la política de protección a los colaboradores muestra la aprobación del control. Cuando se proporciona por escrito, se convierte en la autoridad documentada para mostrar a la fuerza laboral que el control tiene deseos de salud y seguridad, y quiere lograrlos. Asfahl y Rieske (2010).

Organización: Estrategias. Esto conlleva las técnicas para el desarrollo del sistema, incluye la identidad de riesgos, además de la evaluación y manipulación de riesgos de los deportes, productos y / o servicios. Además, consiste en la identificación de requisitos penales y reglamentarios que pueden ser aplicables a la organización y establecer los objetivos medibles con miras a seguir lo que es especial dentro de la cobertura. Chávez (2010).

Planificación y aplicación: prácticas y tácticas. Este aspecto contempla la forma ejecutiva que permite la implantación del sistema mediante la disponibilidad de los activos vitales; consta de requisitos para la educación, el reconocimiento y las habilidades de los colaboradores, además de la documentación que ayuda y controla el sistema. Además, controles operativos y preparación y respuesta ante emergencias. Esta técnica considera la participación, consulta y conversación de los eventos fascinantes exclusivos. Chávez (2010).

Evaluación y acción correctiva / preventiva. Este componente de visualización de video unifica el desempeño del sistema de control para decidir su cumplimiento, se establecen tácticas para el reporte y evaluación e investigación de incidencias y no conformidades, para prevenir la incidencia de ocasiones comparables y así detectar las razones de capacidad de las no conformidades; Los registros se utilizan para ilustrar que el dispositivo de gestión funciona de manera eficiente y que los enfoques se han logrado en condiciones y prácticas seguras. Asimismo, la auditoría se tiene en cuenta como una herramienta para la valoración y valoración ininterrumpidas de la eficacia de la máquina de control. Al revisar los resultados de la auditoría, el control de la empresa comercial analiza si el dispositivo es lo suficientemente bueno para cumplir con la cobertura de salud y protección, y podría determinar si se deben realizar ajustes y mejoras, asegurando así una mejora continua. Chávez (2010).

Áreas de la gestión de seguridad laboral, para Chiavenato (2011) la seguridad laboral opera en tres áreas principales de actividad:

Prevención de accidentes, Chiavenato (2011) afirmó que la gestión de la seguridad busca reducir los accidentes laborales.

Según el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se refiere a cualquier evento brusco que se produzca con motivo o con motivo del trabajo y que produzca un daño natural, alteración funcional, incapacidad o fallecimiento dentro del empleado. También es un giro del destino en las pinturas que tiene lugar en algún momento de la ejecución de las órdenes del empleador, o en algún momento de la ejecución del trabajo Bajos su autoridad, e incluso fuera del lugar y horario de trabajo.

Dependiendo de las gravedades, accidente laboral en accidentes no públicos que puede ser: Accidentes menores: Evento con lesiones, debido a la

evaluación científica, que genera un breve descanso en el personaje lesionado, la mayoría se remonta al día siguiente de sus cuadros habituales.

Accidentes incapacitantes: Acontecimiento con lesiones, debido a la valoración científica, impulsa hacia arriba la relajación, la ausencia justificada del trabajo y la reparación. A efectos estadísticos, ahora no tendrán en cuenta el día de la coincidencia. Según los grados de incapacidades, el accidente del trabajo puede ser: a) breves totales: con el daño hace que el personaje lesionado no pueda aplicar su cuerpo; se concederá el remedio clínico hasta la curación completa; b) parciales permanentes: mientras las lesiones genere las pérdidas parciales de una extremidad u órganos o de sus capacidades; y, c) permanente total: mientras que el daño genera toda la falta anatómica o funcionales de miembros u órganos; o sus responsabilidades; Se toma en consideración por la falta de algún órgano.

Accidentes fatal: Evento con lesiones provocan el fallecimiento del empleado. Para las funciones estadísticas, se debe considerar la fecha de muerte.

De acuerdo al Decreto Supremo No. 1 / 2-2012-TR, existen una o más ocasiones relacionadas que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

Falta de gestión: Son errores, ausencia o debilidad administrativa dentro de la gestión de la empresa o transportista y en la supervisión de las medidas de protección de la seguridad y aptitud en el trabajo.

Razones básicas: referida a factores no públicos y elementos laborales: a) factores privados, barreras mencionadas en los estudios, fobias y tensiones regalo en el empleado; y, b) elementos de labores, referidos a labores, condiciones de operación y ambiente: patrón, estrategias, ritmo, turno de trabajo, equipos, equipo, material, dispositivos de seguridad, sistema de mantenimientos, ambientes, métodos, comunicaciones, etc.

Causas inmediatos: Aquellos debidos a: 1) situaciones deficientes: es cualquier condición en el entorno de las labores que pueda provocar una coincidencia; y, 2) actos deficientes: es millas cualquier acción incorrecta o ejercicio realizado por el empleado que podría causar un accidente.

Prevención de robos, en línea con Chiavenato (2011) un plan de prevención de robos (vigilancia) comúnmente consiste en:

Controles de accesos y salidas de los colaboradores: por lo general, esta manipulación ocupa espacio en la puerta, mientras los colaboradores ingresan o se

van. Es una manipulación visible o revisión personal de cada personaje que ingresa o sale de la corporación.

Control de entrada y salida de vehiculos: máximo de los grupos revisan los motores, con mayor o menor rigidez, específicamente los camiones de su flota naviera o los automóviles que entregan o transportan mercancías o materias crudas.

Estacionamientos al en las inmediaciones de la fábrica: de manera preferente, los establecimientos asignan estacionamiento para sus colaboradores al aire libre del área de la unidad de fabricación, una buena forma de evitamiento con los transportes clandestinos de producto, componente o herramienta.

Patrullas internas y alrededor de la planta de fabricación: los estilos de patrulla dentro y alrededor de la unidad de fabricación son muy comunes, particularmente en el horario de funcionamiento al aire libre, ya no solo para vigilancia, sino también para prevenir incendios.

Registros de maquinarias y herramienta utilizadas por los colaboradores y son registradas y sometidas a inventarios periódicos. Las herramientas y unidades con las que trabajan los trabajadores son devueltas al final de cada jornada operativa en sus respectivos almacenes, como una forma de manipular y evitar robos.

Controles contables: regiones de compra, almacenamientos, despacho y recepciones de productos están sujetas a ciertos controles contables. Asimismo, empresas auditoras externas realizan estos controles contables periódicos.

Prevención de incendios, Chiavenato (2011) afirmó que la prevención y la extinción de incendios, especialmente cuando las instalaciones y el sistema precitados deben protegerse, requieren una planificación cautelosa que consiste en dejar de tener un conjunto adecuado de extintores de incendios, sino también en las dimensiones del tanque de la chimenea. Sistemas de agua, detección y alarma, así como la capacitación del personal para que se den cuenta de los factores importantes.

Chiavenato (2011) argumentó que una chimenea debe apagarse de acuerdo con los principios siguientes:

Costos directos: Aquellos que la agencia puede contabilizar y cuantificar sin esfuerzo, incluidos por medio de la seguridad social, incluido el reembolso, los costos clínicos, el reembolso, entre otros.

Honorarios indirectos: aquellos que no se pueden medir de forma real o específica, sin embargo, que seguramente pueden estar asociados con el accidente, incluida la tarifa de las horas perdidas por cada empleado lesionado y sus colegas, instrucciones entre otras personas del empleador en el día del giro del destino, costo de horas perdidas como resultado de paros o huelgas convocadas después de la coincidencia, costo de atención médica en el empleador, primer material de recurso útil, horas dedicadas al servicio médico, tarifa de apagado de equipos, costo de limpieza de las instalaciones, costo relacionado con la falta de producción el día de la coincidencia, gastos de restauración de la fabricación, costos de protección por delitos graves en casos judiciales, consecuencias, multas, recargos de seguros, etc.

Vélez (2016) señaló que implementar una gestión de seguridad genera un ambiente seguro y sin estrés en el área de trabajo para los colaboradores, además se controlan causas de pérdida de tiempo relacionados con la interrupción de las actividades.

Barrera, Beltrán y González (2011) manifestaron que la implementación del control de protección en el lugar de trabajo se justifica utilizando la única realidad de detener los peligros ocupacionales que pueden causar daño al empleado, considerando el hecho de que de ninguna manera se tiene en cuenta la necesidad humana para cosechar la mayor parte del desempeño laboral sobre la tasa de accidentes o muertes, cuanto más riesgosa es una operación, más cuidados y precauciones deben observarse durante su realización; la prevención de accidentes y la fabricación eficiente van de la mano; el rendimiento en la actividad es mejor y de mejor calidad mientras se evitan las lesiones; Un resultado final de protección más eficaz será el resultado de la misma administración eficaz que produce artículos finos, dentro de los plazos establecidos. Implementar y llevar a cabo una gestión de seguridad para cosechar un entorno seguro dentro del lugar de trabajo y que los trabajadores trabajen con eficacia y ligereza, es parte integral de la responsabilidad general de todos, considerando que llamar la atención en todos podría traer ventajas. La reducción de los peligros laborales reducirá

automáticamente las cargas laborales y aumentará el rendimiento general del proceso. Controle las observaciones y las causas de la pérdida de tiempo asociada a la interrupción de labores poderosas. Aumentar el tiempo disponible para el desempeño general de las labores, evitar la repetición de la coincidencia y reducir la tarifa de lesiones, incendios, daños a las pertenencias, crea un mejor ambiente de trabajo.

En conclusión, Vélez (2016) afirmó que es mejor ser precavidos y tener una gestión de seguridad para evitar trabajos y costos extras a la empresa, pero lo más importante es cuidar al trabajador ya que en casos extremos como la muerte o pérdida de extremidades por accidentes laborales no se pueden cuantificar en el punto de lo que pueda sentir el trabajador y las personas cercanas a él.

Repercusiones negativas de la falta de una gestión de seguridad, Según Barrera, Beltrán y González (2011) entre los terribles efectos que puede tener el trabajo sobre la aptitud física, los accidentes son los signos inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del centro administrativo, y dada su gravedad, prevenirlos es el primer paso en cualquier interés preventivo. Los costos excesivos que genera no son los efectos deficientes más efectivos; El seguro social no puede expiar la pérdida de la vida de un empleado ni puede devolver los órganos extraviados que presentan como finalidad la incapacidad permanente para trabajar.

Por otro lado, Barrera, Beltrán y González (2011) señalaron que la lucha física y moral que sufre tanto el empleado como su familia, además de los riesgos, disminuyen brevemente o por completo la posibilidad de operar, eso es un freno la superación personal de la persona como ser remodelador, porque le priva total o parcialmente de ser capaz de realizarse como miembro vivo de la sociedad. Las pérdidas son comúnmente los cargos para la organización que pueden ser cuantificables sin problemas, ya que conpresentan el costo de equipos, viviendas y materiales; también hay precios junto con: indemnización por despido, falta de manufactura, pérdida de mercado, trabajadores sustitutos de educación y muchos otros. De manera más estándar, se pueden notar los cargos indirectos: penalizaciones, repuestos obsoletos, curaciones, pinturas de rescate, movimientos correctivos, falta de eficiencia.

Dimensiones de gestiones de la seguridad, la primera dimensión son Políticas de prevención, Fernández, Montes y Vásquez (2006) confirmaron que

viene a ser “el recojo y el compromiso de la organización con la seguridad, y exprese formalmente los objetivos, así como los principios y directrices a seguir en materia de seguridad y salud laboral” (p. 81).

La dimensión Incentivos a los trabajadores, Fernández, Montes y Vásquez (2006) manifestaron que se realizan “con el fin de promover comportamientos seguros e involucrar a los trabajadores en procesos de toma de decisiones, a través de sistemas de incentivos o de la consulta de aspectos relacionados con su bienestar laboral” (p. 81).

La dimensión formación sobre riesgos laborales, Fernández, Montes y Vásquez (2006) señalaron que con el fin de “mejorar sus capacidades, habilidades y aptitudes en materia de prevención de riesgos se los capacita de forma constante” (p. 81).

La dimensión de comunicación en materias de prevenciones, para Fernández, Montes y Vásquez (2006) la comunicación se realiza para “la transferencia de información al empleado sobre el medio de trabajo, sus posibles riesgos y la forma correcta de combatirlos” (p. 81).

El objetivo de cualquier entrenamiento de seguridad laboral se trata de ofrecer al trabajador el conocimiento suficiente para que pueda identificar, analizar y reconocer riesgo presente en el entorno de las labores, así como las medidas preventivas que debe adoptar. Hay que animar al trabajador a actuar en condiciones de peligro que le rodean, o que involucran a su pareja. Esta acción puede ser incluso ir a buscar la región de seguridad del proceso (Norma OHSAS 18001, 2007, p. 20).

La dimensión planificación preventiva, Fernández, Montes y Vásquez (2006) sostuvieron que es la tarea a emprender en muchas empresas debido a que existen diferentes formas de planificar para “reducir o minimizar los riesgos dentro del centro de trabajo o laboral, Distinguir entre planes de elaboración preventiva y planes de elaboración de emergencias. Objetivos de planificación preventiva para el desarrollo de métodos ordenados de poner en práctica las pautas y acción importante para evitar que ocurran accidentes. Al mismo tiempo, el plan de emergencia tiene como objetivo planificar a la ligera las acciones a tomar para responder de manera rápida y eficaz ante estos incidente, minimizando sus resultados viables.

La medición de Control Interno, Fernández, Montes y Vásquez (2006) dijeron que el control interno se refiere a que la revisión de las acciones realizadas en el empleador nos permite ganarnos un desarrollo continuo dentro del lugar de trabajo o medio laboral. Esta gestión se ejecuta a través de la evaluación de las situaciones y ocasiones operativas que se dieron en la corporación, y mediante la evaluación con diferentes negocios. Por lo tanto, destacan dos subdimensiones, conocidas como estrategias de control interno y de evaluación comparativa.

En las teorías relacionadas con la retención de colaboradores, León (2013) dijo que la retención de la actividad representa el esfuerzo que ejercen personas con capacidades diferentes, siendo capaces de enfatizar la rama de los activos humanos como principal hombre o mujer en precio, para mantener a los humanos con excesiva etapa de la escolarización dentro de la organización, tomando como variables que inciden en el deseo de permanecer en la corporación la motivación y satisfacción del talento humano con respecto a la organización.

Alles (2012) describió la retención de procesos como “el diseño y ejecución de movimientos estructurados y sistemáticos a nivel organizacional, una buena forma de prevenir la salida del personal que actúa de manera agradable” (p. 122).

Chiavenato (2009) dijo que: La retención de personas requiere de una atención única a una problemática dura y rápida, entre las que se destacan los estilos ejecutivos, relación con los colaboradores y los programas de higiene y seguridad en las labores que aseguren la excelencia de la existencia en la agencia. Se supone que las técnicas para sujetar seres humanos presentan a los individuos alegres y motivado, así como asegurar las situaciones corporales, psicológica y social para que se mantengan en la institución, decidan y se coloquen en la blusa. (pág.440).

Browell (2002) argumentó que mantener al personal se acerca a mantenerlo en el piso del cuerpo de los trabajadores, quedándolos y ahora no permitiendo, en ninguna ocasión, que salgan del negocio empresarial, y menos de la competencia.

En cuanto a los modelos teóricos de retención laboral, la versión de Mc Carter y Schreyer, Mc Carter y Schreyer (1998) planteó las iniciativas de las empresas para poseer habilidades humanas, que se especializan en los siguientes elementos: a) costos alternativos de un trabajador; b) la falta de experiencia humana dificulta cubrir puestos vacantes en la corporación que cumplan con los

requisitos esperados; y, c) si bien la retención no es efectiva dentro de una empresa y hay altas constantes en ella, esto genera disturbios en el equipo de trabajo y en la mejora de sus deportes.

Según Mc Carter y Schreyer (1998), estos factores que inciden en las retenciones de las experiencias humana son:

Trabajo desafiante: mediante la puesta en obra de situaciones exigentes en el personal, éste se anima, se alegra y se satisface más; Bueno, para cumplir con esas situaciones exigentes, presentan que ampliar sus habilidades y ejercitar su experiencia.

Trabajo personal interesante: el orgullo del personal puede intensificarse al establecer dentro de sus obligaciones deportivas que encuentran emocionantes en un escenario personal y que ahora no deberían cumplirse como parte de una responsabilidad.

Compensación y pago justo: el pago de los colaboradores, los reembolsos y las diferentes ventajas se contabilizan ya que les permiten sentirse cómodos, social y financieramente. El recurso humano útil necesita sentirse bien remunerado con respecto a sus compañeros y principalmente en función de la ubicación que ocupan y las actividades que realizan.

Condiciones de trabajo satisfactorias: las empresas deben cubrir este elemento haciendo que las personas se sientan seguras y a gusto dentro de la agencia y en sus puestos de trabajo; Para ello, es necesario evaluar diferentes factores junto con: iluminación, acceso a personas, sistemas y sustancias necesarias, calma, privacidad, entre otros.

Compañeros de trabajo, supervisores y gerentes confiables y respetuosos: cualquier cortejo laboral debe ser respetuoso y no más grosero, para que el trabajador se sienta feliz.

Políticas y tácticas organizacionales que guían la adquisición de recompensas para los colaboradores: Los colaboradores deben sentirse seguros al comprender que en la organización a la que pertenecen, existen políticas que pueden ser responsables de otorgar recompensas que sean consistentes con el desempeño del trabajador.

Problemas de roles organizacionales: se genera cuando el personal desconoce las características y obligaciones de las que se encuentra a cargo y a

su vez con las fuentes importantes para cumplir con las responsabilidades que entiende como suyas, esto genera insatisfacción y desmotivación en los trabajadores cuando se sienten ajenos a la agencia; Es por ello que la técnica de apelación e inducción del personal es fundamental dentro de la empresa.

Quijano y Navarro (1998), basados principalmente en las numerosas investigaciones de Maslow (1954), Mc Clelland (1961) y Adelfer (1972), propusieron siete negocios de deseos de trabajo duro: 1) fisiológicos asociados con el pago monetario, 2) fisiológicos relacionados a situaciones corporales del ambiente laboral, 3) seguridad y estabilidad para el destino, cuatro) relaciones afiliativas con compañeros, 5) afiliaciones en relación con superiores, 6) vanidad, resultado final de la popularidad de los superiores por un trabajo debidamente terminado y siete) de autoconciencia o desarrollo personal y profesional.

De Vroom (1964) conceptualizó la instrumentalidad como la percepción subjetiva de un hombre o una mujer de la correlación entre su nivel de desempeño general y los resultados o recompensas deseados. Además, incorporaron el concepto de autoeficacia de Bandura (1977), llamándolo percepción personal de autoeficacia o capacidad para ofrecer respuestas poderosas a los desafíos y necesidades de su tarea.

Para ello, Quijano y Navarro (1998), consideraron que el nivel de autoeficacia situará la motivación laboral del hombre o la mujer. Posteriormente, cubrieron la idea de equidad de Adams (1963), cuya atención al elemento laboral, deduciendo que equidad es la noción por parte del empleado de idénticas condiciones y justicia en la forma de actuar en la organización, es decir, que la equidad es la igualdad o la justicia en las frases del intento-elogio de las citas.

Finalmente, engloban tres estados psicológicos establecidos en primer lugar mediante el uso de Hackman y Oldham (1974): a) conciencia de los resultados: es la pericia que el trabajador tiene sobre los efectos recibidos dentro de los deportes realizados en el trabajo; b) deber por las consecuencias: es millas el grado en que la trabajadora se siente responsable de los movimientos y efectos finales de su trabajo; y, c) significado percibido: es el diploma en el que el empleado siente que sus cuadros y su presencia es vital para la organización y relevante para los demás.

En conclusión, el modelo integrado de motivación en las labores a través de Navarro y Quijano (1998) pasó a basarse totalmente en los siguientes 3 componentes simples: 1) la conducta motivada de los humanos depende esencialmente del tipo de deseos que tendrán presentes y realizarán en un segundo particular; 2) los humanos hacen una conexión entre una tarea bien cumplida y la satisfacción de sus deseos; y, 3) la presencia e intervención de técnicas cognitivas que incluyen la creencia en la autoeficacia, la percepción de equidad, el significado del trabajo realizado, la conciencia de los efectos obtenidos y de la obligación que se tiene sobre ellos.

Repensando el modelo de retención, esta versión desarrollada a través de Finnegan (2010) se basó primero en pensar en la retención como uno de los enfoques organizacionales de la corporación, es decir, tratar la retención con la misma trascendencia que se logra con ventas, seguridad, gran , producción, proveedor entre otros. Para lograrlo, propuso un modelo basado totalmente en tres conceptos y siete estrategias de implementación dentro de la empresa comercial.

Los principios del modelo son: a) Los colaboradores renunciaron porque pudieron; b) permanencia del personal por asuntos que provienen completamente de la organización; y, c) los supervisores construyen relaciones que dan como resultado la retención o la salida.

Basado en los principios descritos en la versión, aportó adicionalmente las siguientes técnicas para su implementación exitosa dentro de la organización: Responsabilizar a los supervisores de los objetivos de retención. Desarrollar supervisores para que se consideren en grupos. Estrechar la puerta de entrada y cerca de la puerta de salida: se refiere a la mejora del proceso de contratación y permanencia en la empresa empresarial. Influir en el personal durante los primeros 90 días. Desafíe las reglas actuales para permitir una retención efectiva. Calcule las tarifas de salida como un problema de empresa comercial. Gestione la retención desde los mejores niveles jerárquicos. Finnegan (2010, p.34).

De acuerdo a Finnegan (2010), la adopción de este modelo tiene dos importantes implicaciones: la primera es que la retención se convierte en un proceso compartido entre Recursos Humanos y la Alta Dirección; y la segunda es que el rol del jefe juega un importante papel en lograr los objetivos de retención.

El modelo de retención de colaboradores, según Sohail, Muneer, Tanveer, y Tariq (2011) se enfocaron en las prácticas del manejo estratégico de recursos humanos que afectan a la retención del talento y que ayudan a las organizaciones a entender el valor de sus colaboradores y establecer razones para retenerlos a través de tres factores: compensación basada en el mérito, ambiente laboral y desarrollo de carrera.

De acuerdo con Sohail, et al. (2011) estas tres variables presentan una correlación positiva con la retención de colaboradores y señalan que las principales razones por las que los colaboradores renuncian son la cultura, el reconocimiento, el ambiente, las políticas organizacionales y las relaciones dentro de la organización. Por tanto, el factor más importante que los colaboradores buscan al trabajar en la organización es el desarrollo de carrera por lo que recomiendan en su modelo implementar planes de carrera.

La importancia de la retención de personal, Conrado (2009) afirmó que actualmente la retención debe manejarse como un problema organizacional y no como una asignación aislada de la unidad responsable de Recursos Humanos. Además, debido a que el empleador comienza a evolucionar para descubrir mecanismos de retención que le permitan al empleado una convivencia sana entre los estilos de vida laboral y familiar, vender un reconocimiento personalizado del logro de objetivos, ahora no va a permitir el desarrollo de la productividad sino también del hombre o la mujer en su lugar de trabajo.

Según Prieto (2013), las modificaciones que se ha producido en el entorno empresarial comercial en los años actuales han precipitado un cambio en la forma en que las corporaciones ven los recursos humanos. Este lugar ya no enfoca mejor su deporte en los pagos de nómina o en la selección de colaboradores, sino que, hoy más que nunca, el nuevo problema de las empresas se centra en la gestión en su máxima propiedad preciada: los trabajadores. El conocimiento que poseen es el activo más difícil de manipular y mantener. Es en este punto que poder inspirar a una cantidad de colaboradores es un elemento estratégico de gran trascendencia, además de ser la forma más verde de buscar preservar los talentos y adquirir los objetivos de la organización.

Es vital que la vecindad de control humano y el resto de la empresa, no olviden que los especialistas, si deciden irse de la agencia, se llevan consigo una

cantidad significativa de información, difícil o imposible de costear y mantener dentro de la organización. Es por ello que en los grupos se necesita llevar a cabo un estilo de vida en el que el trabajador es lo primero y tratar de incentivar su permanencia con planes de financiación que engloben ventajas sociales, revisiones de ingresos, jornadas laborales justas o planes de profesión entre muchos movimientos de retención diferentes, para garantizar, o como mínimo asegurar, permanencia en el mediano y largo tiempo.

La trascendencia, entonces, de preservar las habilidades de primer orden como estrategia empresarial, termina en comparar los métodos y prácticas de control humano que se emplean desde el momento en que se contrata al experto, la inducción y el orden establecido de los objetivos de la empresa empresarial, que deben estar relacionados con los proyectos no públicos de cada colaborador. Prieto (2013).

Factores que generan retención laboral, Mitta y Dávila (2015) señalaron los diferentes factores que podrían impactar una correcta retención de colaboradores:

La visión de la asociación se caracteriza por la forma en que la habilidad humana distingue a la organización en la que generalmente se incluye, y de acuerdo con Prieto (2013) “lo que siente un individuo, hace una interpretación de lo erótico para describirlo al clima. considerar que es el mejor resumen de cada individuo y se identifica con su ordenación, avance e infancia ”(p. 47); Si la capacidad se siente muy bien con los negocios, reflejará ese sentimiento en su circunstancia actual, por lo que el lugar de trabajo será más atractivo para otras personas; Sin embargo, en el caso de que la experiencia se sienta insegura o desconcertada, reflejará su horrible perspectiva más cerca de otras personas, lo que puede causar un clima de composición horrendo e influir en la exhibición de varios individuos.. (p. 41).

Otro enfoque a través del cual se puede hacer esta recopilación es el concepto dispositivo, en el que el colaborador aporta respuestas que ha descubierto él mismo o en conjunto con su grupo. Este tipo de idea facilita atenuar errores, mejorar el desempeño y difundir la participación activa e integral del personal en su empresa. Según Castillo (2009) “el trabajador comparte sus conocimientos, adquiriendo un impacto motivador limpio, al utilizar el sentimiento parte de la respuesta de un lío” (p. 41).

Promover la autonomía, para Nelson (1997) señalado en Mitta y Dávila (2015), es vital promover la independencia y la autonomía porque: Los colaboradores suelen estar dispuestos a anticipar una serie de características que generalmente corresponden al control; sin embargo, quieren una señal clara de sus empleadores para hacer la transición a la ruta autónoma. Una vez que comienzan a manipularse, el efecto ventajoso en la empresa puede ser sorprendente. (p.141).

Además, Castillo (2009) señaló que las labores que el colaborador toca deben tener un gran efecto en él (es capaz de estar en aprendizaje), en los demás (sus labores presentan todo el software y son necesarias a la vista de los demás) y en la empresa comercial (afecta positivamente el desarrollo del trabajo de la corporación).

Estrategias de retención de personal, Bargsted (2011) consideró que hay Tres factores que deben tenerse en cuenta al planificar y forzar procedimientos para el mantenimiento de las capacidades humanas: 1) cambios en el método de creación de asignaciones, particularmente debido a la consolidación de nuevos avances que hacen que el trabajo adicional alucinante sea más efectivo y complementado con capital financieros y otros conscientes; 2) cambios en el trabajo de los individuos de la familia, que presentan sustancias añadidas: lícitas y mentales; El mal se identifica con los derechos y obligaciones de todo especialista y la organización, y el psicológico, con los deseos de cada uno respecto al otro, y tres) los actos de fuentes humanas, identificado con la elaboración de planes de técnicas de planes. vocación. Las técnicas de retención son una forma de evitar la movilidad o la rotación. Gonzales (2009) propuso dos técnicas: económica y no financiera.

Técnicas monetarias, Gonzales (2009) propuso como técnicas monetarias: Beneficios económicos. Esta estrategia se refiere a los beneficios que brinda el uso de la empresa a sus colaboradores y sus hogares. Asimismo, tiene que ver con las facilidades crediticias para vivienda, motores y libre inversión, así como ayudas para cursar estudios de grado y educación superior. Esta estrategia incluye además planes de acondicionamiento físico complementarios, junto con reglas de medicina prepaga, seguro de estilo de vida y reputación adicional por discapacidad.

Bonificaciones - Incentivos. Este método describe las bonificaciones presentadas a los colaboradores por los efectos comprobados dentro de la

ejecución en su trabajo, generalmente medidos a través de carteles o por antigüedad.

Políticas salarial. En este caso, la atención recae en los sueldos de los colaboradores como método de retención al ofrecerles un ingreso superior al salario mínimo penal contemporáneo.

Compensación variable. Los salarios variables están protegidos en este enfoque.

Compensación flexible (desalación). Se utiliza la desalación de parte de los ingresos de los ejecutivos para que ya no afecte a la fuente.

Estrategias no financieras, Gonzales (2009) propuso como técnicas no monetarias: Capacitación. Como parte de este enfoque se encuentran los planes de formación y escolarización, la escolarización puntual continua, el desarrollo de habilidades y las becas.

Calidad de vida. Aquí encontrarás todo lo correlacionado con horarios flexibles para hacer diligencias, permisos únicos, paquetes de bienestar como convenios para el personal, áreas de trabajo suficientemente buenas o mejoras a las mismas, servicios extras y celebraciones de días especiales.

Plan de carrera. Este método incluye la oportunidad que las organizaciones ofrecen a su personal de transportarse en la agencia; Consiste en planes de profesión como tal y promociones.

Proceso de entrada. Mire los planes para cerrar las brechas entre lo que requiere la tarea y los solicitantes internos para llenarlos. Adicionalmente, tener en cuenta la política de atraer al mejor personal que cumpla con los perfiles previamente definidos y hacerlos partícipes de la forma de inducción y capacitación.

Ambiente de trabajo. Este método incluye rastrear el clima organizacional y los planes orientados a mejorarlo, así como hacer que la experiencia del empleado sea correcta como si hubiera sido parte de una "propia familia".

Integración familiar. La empresa comercial promueve la integración del deporte con los hogares, la colaboración y tremendas becas para ellos, así como las vacaciones de ocio.

Estabilidad laboral. El hipervínculo directo a un período de tiempo fijo o indefinido, así como las relaciones a largo plazo con el empleado son parte de este enfoque.

Plan de sucesión. El plan de sucesión tiene que ver con la elaboración de planes y técnicas que realizan las corporaciones para reemplazar al grupo de trabajadores. Asimismo, se asocia con el perfeccionamiento de personas clave dentro de la agencia, ya que el plan busca que las personas sigan una carrera administrativa y logren el ingreso a puestos excesivos.

Reconocimiento. En este enfoque se encuentran los espacios de popularidad pública del personal, generalmente materializados con alguna ganancia monetaria o una serie de tipo afectivo o simbólico.

Sentido de pertenencia. Aquí se busca que el trabajador se identifique junto con su trabajo y con la agencia; Se supone que genera lealtad y adhesión a la empresa.

Obligaciones desafiantes. Las tareas dirigidas a la mejora continua a través de líderes, el enriquecimiento de procesos y los desafíos de procesos son factores presentes en este enfoque. El concepto es asegurar que el trabajador tenga constantemente algo extra para hacer aportes y hacerle sentir que genera valor introducido en lo que hace.

Conocimiento administrativo. La agencia tiene la intención de gestionar la experiencia de los colaboradores.

Consideración legal. Se piensa como posibles citaciones otorgadas al personal en contraprestación por su permanencia dentro de la empresa durante un período de tiempo determinado.

Las dimensiones de la retención laboral del personal, son dimensión Clima y estimulación del desarrollo profesional, Musso y Salgado (2012) señalaron que esta dimensión está asociada positivamente a la retención laboral, debido a que un clima con apreciación y estimulación hace que los trabajadores se sientan reconocidos por sus fortalezas, además de crear posibilidades de desarrollo de las cualidades de los colaboradores. El modo en que los colaboradores perciben y experimentan el clima de trabajo y de aprendizaje, es importante para su retención.

La dimensión actitud de aprendizaje, Según Musso y Salgado (2012) se considera a la práctica de participar en los talleres, capacitaciones y retos como posibilidades de desarrollo dentro de un rol de tarea, en la cantidad que el personal entienda que su trabajo es duro y que la organización promueve y valora el

desarrollo de su personal, favoreciendo el aprendizaje, esto significará un mayor compromiso con la organización y menos tendencia para abandonarlo.

La dimensión de la tensión laboral, consistente con Musso y Salgado (2012) dentro del campo de las agencias y colectivos, que ante la creciente globalización y los fantásticos avances tecnológicos en la gestión de hechos, enfrentan retos en términos de competencia frente al trabajo. El mejor desafío se presenta dentro de la anticipación continua y la versión para las nuevas necesidades del mercado. Para muchas agencias, este proceso se basa en las habilidades y conocimientos que los colaboradores presentan y aumentan. Por lo tanto, mantener a los colaboradores más talentosos se convierte en una cobertura crucial para que las empresas se mantengan agresivas.

La medición del potencial de liderazgo, Musso y Salgado (2012) dijeron que el liderazgo es el proceso mediante el cual una persona tiene la capacidad de influir e inspirar a sus fanáticos para que hagan aportes al logro de las metas montadas y al cumplimiento del desafío organizacional. Desde este punto de vista, la gestión es básicamente un proceso atributivo debido a la percepción social, cuya esencia es ser percibida como líder por los demás. Si una persona está clasificada como favorita, es muy factible observar un aumento en el impacto sobre sus fanáticos, algo que no aparece si ocupa un puesto de jefa y no siempre se percibe como tal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque utilizado en la investigación fue el cuantitativo porque posee beneficios que ayudan en las investigaciones como: la generalización de resultados, el control sobre los fenómenos, la precisión sobre los estudios, las réplicas y posibilidad de generar o establecer patrones de comportamiento, predicciones y probar teorías, como nos explican Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La técnica utilizada en esta investigación fue la deductiva teórica, Sánchez y Reyes (2015) la estrategia deductiva especulativa se compone de "estrategias que parten de un enunciado como teorías, derivación de fines específicos que se presentan de manera diferente en relación a las realidades actuales de la verdad examinada, además permite un control exploratorio " (p. 59).

Tipo de estudio

Este trabajo fue de tipo sustantivo debido a que intentan responder a dificultades sustancial como lo menciona Sánchez y Reyes (2015) están orientadas, al descubrimiento, explicación, predicción o retrodecir las realidades, por lo que se buscan principios y leyes que son generales que permitan la organización científicamente una teoría. De esta manera nos encamina a las investigaciones básicas o puras (p. 45).

De nivel descriptivo porque considera un fenómeno y sus componentes, midiendo sus conceptos o recolectando información que defina sus variables, como lo detalla:

Para Hernández, et al. (2014) elucidar contempla "tratar de indicar propiedades, cualidades y puntos destacados significativos de cualquier maravilla que se examine. Retratar los patrones de una reunión o populacho" (p. 103). Según lo planeado con la investigación actual. También es correlacional en grado. (p. 81)

Hernández, et al. (2014) mostró que este tipo de examen "busca conocer la relación o el nivel de afiliación que existe entre al menos dos ideas, clasificaciones o factores en un contexto específico"

Diseño

La investigación actual es de plan no procesal, por no estar controlados los factores (Hernández, et al., 2014). Por otra parte, de tipo cruzado, ya que toma una foto de la circunstancia en la que se encuentran los factores.

Por último, puede muy bien plantearse que se trata de un examen correlacional; Dado que, como referenciaron Sánchez y Reyes (2015), "se apunta a decidir el nivel de conexión entre al menos dos factores de interés en un ejemplo similar de sujetos, permitiendo descubrir el nivel de conexión entre dos maravillas u ocasiones notadas" (p. 119).

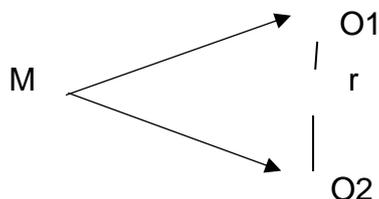


Figura 1. Diagramas del diseño correlacional.

Denotación:

M = 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac

O1 = Observaciones sobre la variable de gestión de la seguridad

O2 = Observaciones sobre la variable de retención laboral

r = posible relación entre variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de la seguridad

Whetten y Cameron (2011) manifestaron que las habilidades directivas son habilidades conductuales, no son atributos de la personalidad, pueden ser observadas por otros, son controlables, es decir que se encuentran Bajos el control del individuo, las habilidades directivas se pueden desarrollar, quiere decir que es posible mejorar el desempeño a través de las prácticas y la retroalimentación, están interrelacionadas y se traspasan, es decir una habilidad no está aislada de los demás.

Variable 2: retención laboral

Chiavenato (2009) afirmó que:

La retención de seres humanos exige prestar especial atención a una problemática difícil y rápida, entre las que destacan los estilos administrativos, las relaciones con el personal y los paquetes de acondicionamiento y protección en las labores que aseguren la vida en la organización. Las técnicas para preservar a las personas

presentan como objetivo mantener contentos e inspirados a los colaboradores, además de asegurar las condiciones físicas, mentales y sociales para que se mantengan dentro de la corporación, decidan y coloquen en la blusa. (p. 440).

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de la seguridad

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala y valores	Niveles y rangos
Política de prevención.	Coordina y determina políticas de seguridad.	1, 2	Ordinal	Alto [10-12] Medio [7-9]
	Establece políticas de prevención.	3, 4	Siempre (3)	Bajos [4-6]
Incentivos a los trabajadores	Proporciona incentivos a los trabajadores por buenas prácticas.	5, 7	A veces (2)	Alto [14-18] Medio [10-13] Bajos [6-9]
	Establece diálogo con los trabajadores y adopta las resoluciones de cambio.	6, 8, 9, 10	Nunca (1)	
Formación sobre riesgos laborales.	Capacita a los trabajadores. Permite que los trabajadores aprendan.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19		Alto [21-27] Medio [15-22] Bajos [9-14]
	Establece una comunicación abierta.	20, 21, 22, 23		Alto [10-12] Medio [7-9] Bajos [4-6]
Planificación preventiva.	Elabora planes de formación para la empresa.	24, 25, 26, 27, 31, 32		Alto [28-36] Medio [20-27] Bajos [12-19]
	Evalúa los planes de prevención.	28, 29		
	Comunica los planes de prevención y sus resultados.	30, 33, 34, 35		
Control interno.	Evalúa los procedimientos de prevención y ejecución.	36, 37, 41, 42		Alto [18-24] Medio [13-17] Bajos [8-12]
	Analiza los resultados de los procesos de prevención.	38, 39, 40, 43		

Nota: Whetten y Cameron (2011)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable retención laboral

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala y valores	Niveles y rangos
Clima y estimulación del desarrollo profesional	Incentiva al crecimiento personal y profesional.	1, 3, 5, 8, 12, 16	Ordinal	Alto [42-54] Medio [29-41]
	Muestra interés por las ideas de los trabajadores.	2, 14, 15	Siempre (3)	Bajos [16-28]
	Demuestra empatía e interés por problemas de los trabajadores.	18, 4, 6, 7	A veces (2)	Alto [21-27] Medio [15-22]
	Valora el esfuerzo que realizan los trabajadores.	9	Nunca (1)	Bajos [9-14]
	Existe oportunidad para desarrollarse en la municipalidad.	10		
	Confía en la gestión de la gerencia.	11		Alto [8-9] Medio [6-7] Bajos [3-5]
	13, 17			
Actitud de aprendizaje	Aprecian la iniciativa de los trabajadores.	19, 20, 21		Alto [7-9] Medio [5-6] Bajos [3-4]
	22, 24			
	Aprende oportunamente en su medio de trabajo.			
	Demuestra iniciativa para afrontar con diligencia los problemas que surgen.	25, 23		
Presión de trabajo.	Acepta retos en el trabajo y utiliza su creatividad para resolverlos.	26		
	27			
	Demuestra iniciativa en su trabajo.	28, 29, 30		
Habilidad de liderazgo.	Conoce sus debilidades y fortalezas.	31, 32, 33		
	Siente presión en el centro de trabajo.			
	Lidera en momentos oportunos y necesarios.			

Nota: Chiavenato (2009)

3.3 Población y muestra

Población

La población a investigar estuvo comprendida por 304 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac. Hernández, et al. (2010, p. 174).

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se estableció la muestra mediante muestreo probabilístico.

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

Donde:

N = Total de la población = 304

Za2 = 1.962 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso la tolerancia al error es el 5%).

n = tamaño de la muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(304)}{(0,05)^2(304-1)+(1,96)^2(0,25)} = 170$$

Muestreo

El muestreo seleccionado es aleatorio simple, y está conformada por 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac. Se les tomó la encuesta tomando en cuenta la asistencia de los trabajadores que se encontraban en la municipalidad el día que se tomó la encuesta.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo con 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac, los trabajadores que quisieron participar en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas son los medios que permiten el recojo de información para analizar las variables estudiadas, ya sea de una realidad o fenómeno en función de los objetivos del estudio, como mencionan Sánchez y Reyes (2015).

Los instrumentos son las herramientas específicas que se usan para ejecutar el proceso de recolección de datos, es importante señalar que estos instrumentos deben reunir tres requisitos que se detallan a continuación:

La confiabilidad que es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Ficha técnica: Gestión de la seguridad

Nombre: Cuestionario de Gestión de la seguridad

Autor : Whetten y Cameron (2011)

Año : (2011)

Administración: Individuales

Duración : 20 min

Objetivo : Determinar el nivel de gestión de la seguridad

Ítems : 43

Tabla 3

Escalas y baremos de la variable gestión de la seguridad

General	Cuantitativo						Cualitativo
	Política de prevención	Incentivos a los trabajadores	Formación sobre riesgos laborales	Comunicación en materia de prevención	Planificación preventiva	Control interno	
101-72	10-12	14-18	21-27	10-12	28-36	18-24	Alto
72-100	7-9	10-13	15-22	7-9	20-27	13-17	Medio
43-71	4-6	6-9	9-14	4-6	12-19	8-12	Bajos

Ficha técnica: Retención laboral

Nombre : Cuestionario de retención laboral

Autor : Chiavenato

Año : 2009

Administración: Colectiva e Individual

Duración : 20 min

Objetivo : Determinar el nivel de retención laboral

Ítem : 33 ítems

Tabla 4

Escalas y baremos de la variable retención laboral

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Clima y estimulación del desarrollo profesional	Actitud de aprendizaje	Presión de trabajo	Habilidad de liderazgo	
78-99	42-54	21-27	8-9	7-9	Alto
55-77	29-41	15-22	6-7	5-6	Medio
33-54	16-28	9-14	3-5	3-4	Bajos

La objetividad que se para evitar algún grado de influencias de los sesgos y tendencias de los investigadores que aplican los instrumentos. Hernández, Fernández y Batista (2014, pp. 206-207).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

El trabajo de examen actual utilizó el procedimiento de aprobación llamado juicio maestro, por el cual 3 especialistas expertos en el territorio de público la junta con los niveles escolares de jefes y especialistas, realizaron la revisión objetiva del instrumento, culminando los procesos de validación.

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento de habilidades directivas por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Jessica Paola Palacios Garay	Aplicable
2	Dra. Maritza Guzmán Meza	Aplicable
3	Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable

Tabla 6.

Validez de contenido del instrumento de retención laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Jessica Paola Palacios Garay	Aplicable
2	Dra. Maritza Guzmán Meza	Aplicable
3	Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está respaldada por la proporción de consistencia interna, se aplicó a capacidades entusiastas variables; se evaluó utilizando la medición de la calidad inquebrantable alfa de Cronbach.

Se realizó una prueba piloto con 30 especialistas de la Municipalidad Distrital de Pachacamac, para evaluar el comportamiento de los instrumentos a la hora de surtido de información para la consistencia de la sustancia.

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión de la seguridad

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.954	43

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad del instrumento de retención laboral

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.881	33

3.5 Procedimiento

El procedimiento utilizado para investigación fue, primero recoger toda la información para elaborar las bases teóricas, luego se procedió a seleccionar los instrumentos a utilizar, posteriormente se determinó la población y muestra. Se contactó con la empresa para aplicar los instrumentos a la muestra, después se tabuló la encuesta en Excel. Se trasladó la información al SPSS de la versión 25, para procesar la información. Se obtuvieron tablas y gráficos para analizar y comentar acerca de resultados. Finalmente, se plantearon conclusiones y recomendaciones; luego, se procedió a redactar el reporte final de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Cuando se recopiló la información, esta se organizó e introdujo en tablas y figuras según lo indicado por los factores y mediciones.

Para la prueba teórica se aplicarán los Coeficientes Rho de Spearman, ya que la intención era la conexión entre los dos factores a un nivel de certeza del 95% e importancia del 5%.

Medidas atractivas: Porcentajes en tablas y figuras para introducir la información Distribuciones.

Conocimientos inferenciales: Rho de Spearman para medir el nivel de relación de los factores.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizará con mucha responsabilidad y respeto a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac quienes serán encuestados, y quienes no deberán consignar sus nombres debido a que se trata de una encuesta anónima, para lo cual se coordinará tanto con la Municipalidad Distrital de Pachacamac y el encargado del área que ayudarán en la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Distribuciones de Frecuencias de la gestión de la seguridad laboral

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	127	74,7
	Medios	42	24,7
	Altos	1	,6
	Total	170	100

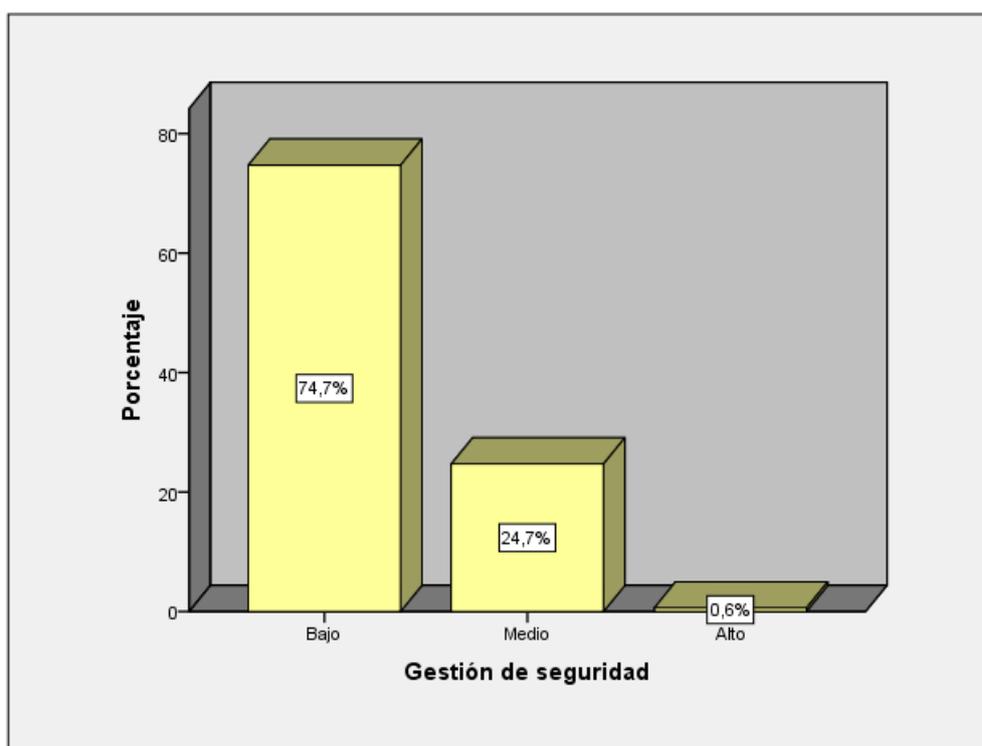


Figura 1. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la variable gestión de seguridad laboral.

De lo observado en la tabla 9 y figura 1, confirma que de la municipalidad de Pachacamac; el 74.7% consideraron que la gestión de la seguridad laboral está en un nivel Bajos, el 24.7% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y solo un 0.6% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 10.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión desarrollo de políticas de prevención

	Frecuencias	Porcentajes	
Válido	Bajos	105	61,8
	Medio	49	28,8
	Alto	16	9,4
	Total	170	100

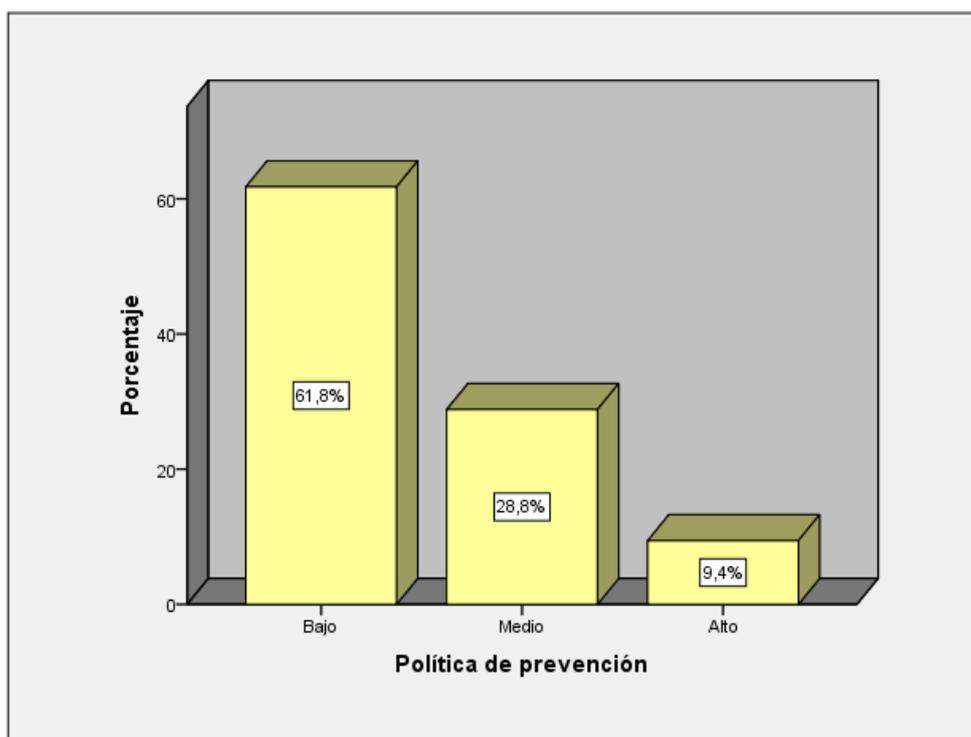


Figura 2. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión desarrollo de políticas de prevención.

De lo observado en la tabla 10 y figura 2, confirma que de personal de la municipalidad de Pachacamac; el 61,8% consideraron que el desarrollo de políticas de prevención está en niveles Bajos, el 26.8% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y solo un 9.4% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 11.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión incentivo a los trabajadores

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	116	68,2
	Medio	49	28,8
	Alto	5	2,9
	Total	170	100

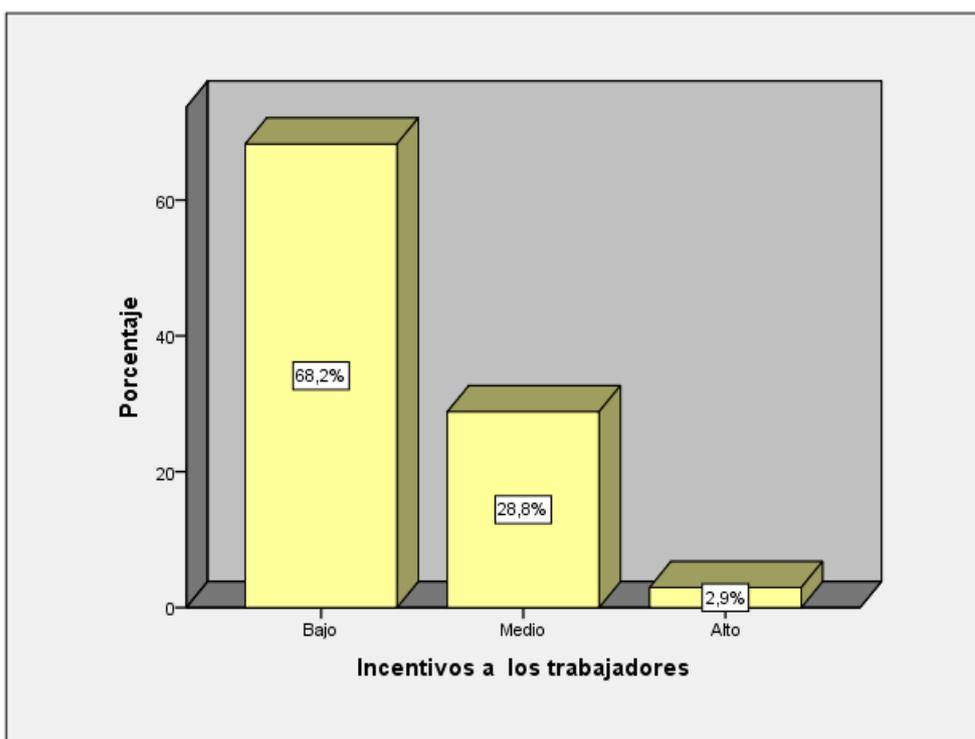


Figura 3. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión incentivo a los trabajadores.

De lo observado en la tabla 11 y figura 3, confirma que personal de la municipalidad de Pachacamac; el 68.2% consideraron que los incentivo a los trabajadores está en un nivel Bajos, el 28.8% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y un 2.9% de los trabajadores consideraron que estan en un nivel alto.

Tabla 12.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión formación sobre riesgos laborales

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	123	72,4
	Medio	46	27,1
	Alto	1	,6
	Total	170	100

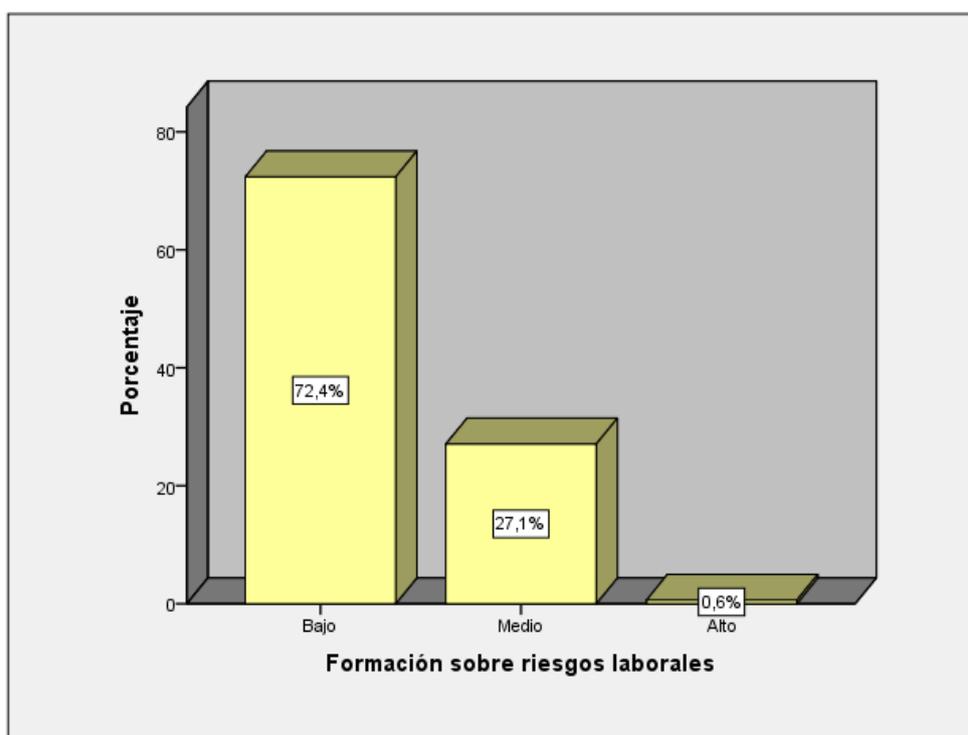


Figura 4. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión formación sobre riesgos laborales.

De lo observado en la tabla 12 y figura 4, confirma que de personal de la municipalidad de Pachacamac; el 72.4% consideraron que la formación sobre riesgos laborales está en un nivel alto, el 27.1% de los trabajadores consideraron que están en nivel medio y un 0.6% de los trabajadores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 13.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión comunicación en materia de prevención

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	56	32,9
	Medio	105	61,8
	Alto	9	5,3
	Total	170	100

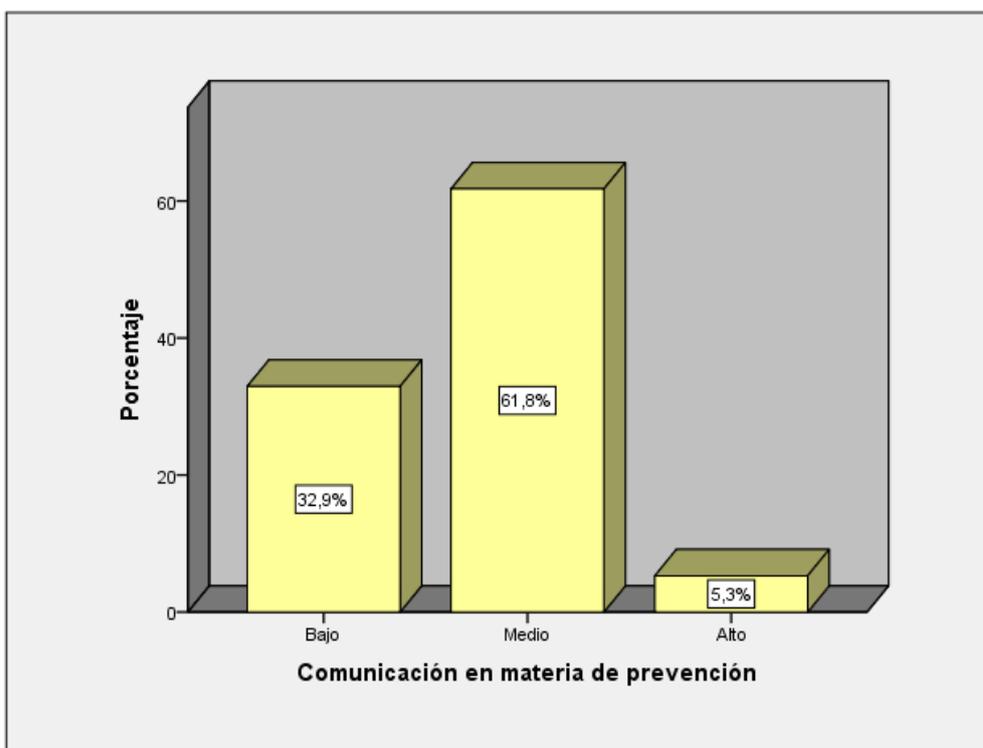


Figura 5. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión comunicación en materia de prevención.

De lo observado en la tabla 13 y figura 5, confirma que de personal de la municipalidad de Pachacamac; el 32.9% consideraron que la comunicación en materia de prevención está en un nivel Bajos, el 61.8% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y un 5.3% de los trabajadores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 14.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión planificación preventiva.

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	123	72,4
	Medio	41	24,1
	Alto	6	3,5
	Total	170	100

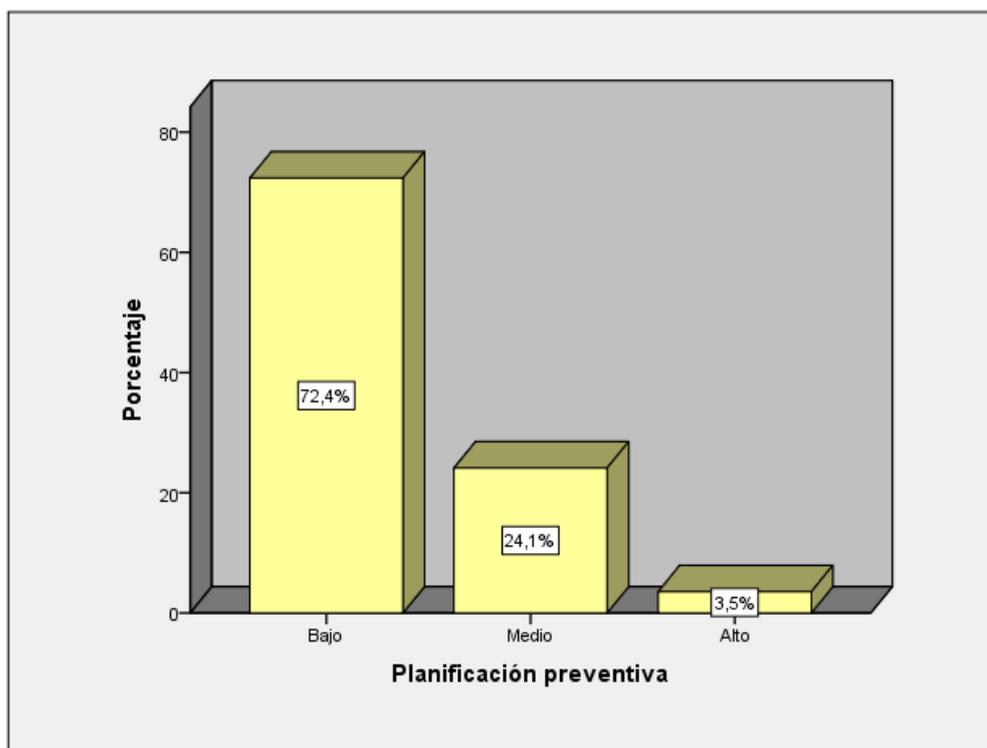


Figura 6. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión planificación preventiva.

De lo observado en la tabla 14 y figura 6, confirma que del total del personal de la municipalidad de Pachacamac; el 72.4% consideraron que la planificación preventiva está en un nivel alto, el 24.1% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y un 3.5% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 15.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión control interno

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	35	20,6
	Medio	115	67,6
	Alto	20	11,8
	Total	170	100

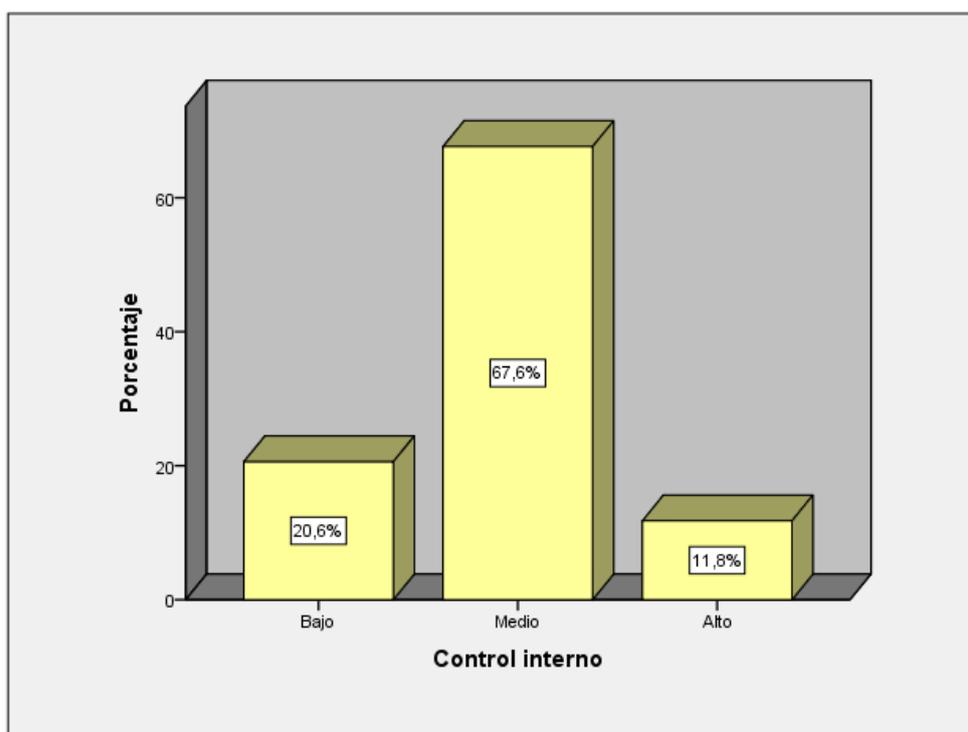


Figura 7. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión control interno.

De lo observado en la tabla 15 y figura 7, confirma que del total del personal de la municipalidad de Pachacamac; el 20.6% consideraron que el control interno está en un nivel Bajos, el 67.6% de los colaboradores consideraron que está en un nivel medio y un 11.8% de los colaboradores consideraron que está en nivel alto.

Tabla 16.

Distribuciones de Frecuencias de la variable retención laboral

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	128	75,3
	Medio	41	24,1
	Alto	1	,6
	Total	170	100

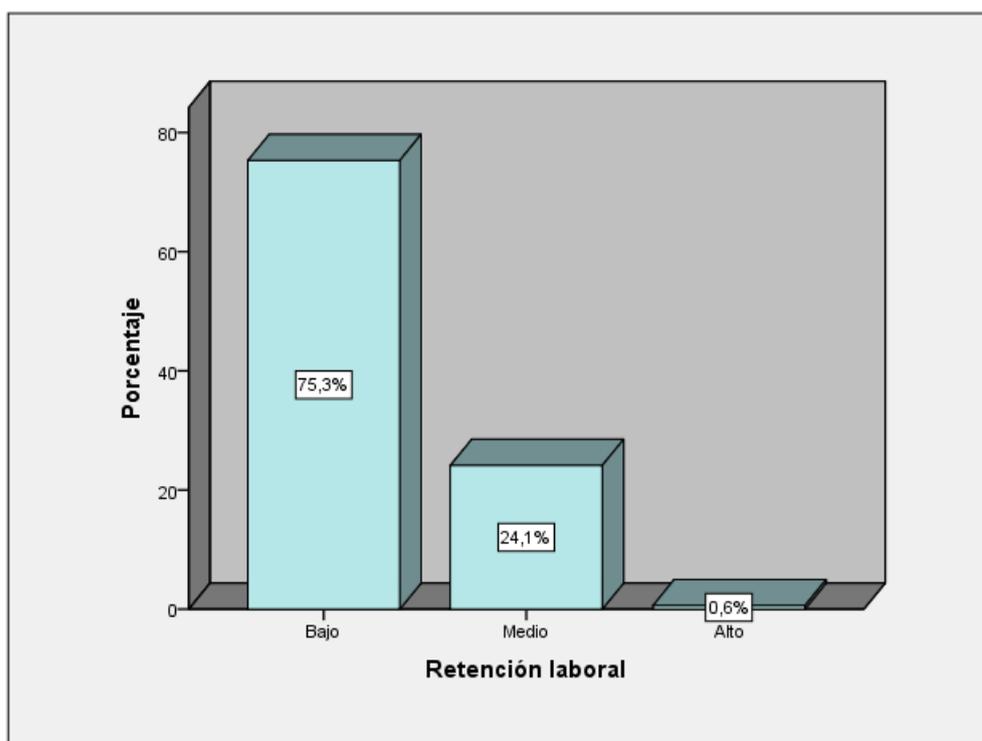


Figura 8. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la variable retención laboral.

De lo observado en la tabla 16 y figura 8, confirma que el personal de la municipalidad de Pachacamac; el 75.3% consideraron que retención laboral están en un nivel Bajos, el 24.1% de los colaboradores consideraron que está en un nivel medio y un 0,6% de los colaboradores consideraron que está en un nivel alto.

Tabla 17.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión clima de apreciación y estimulación.

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	124	72,9
	Medio	45	26,5
	Alto	1	,6
	Total	170	100

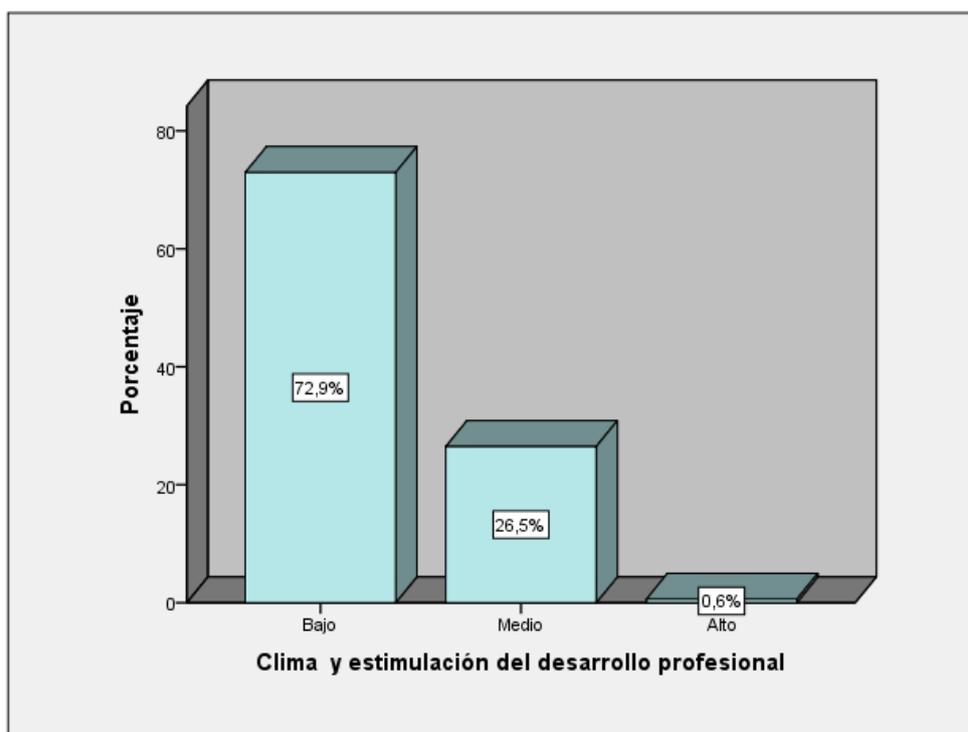


Figura 9. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje

De lo observado en la tabla 17 y figura 9, confirma que el personal de la municipalidad de Pachacamac; el 72.9% consideraron que el clima de apreciación y estimulación está en un nivel Bajos, el 26.5% de los colaboradores consideraron que está en un nivel medio y un 0.6% de los colaboradores consideraron que está en un nivel alto.

Tabla 18.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje.

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	124	72,9
	Medio	43	25,3
	Alto	3	1,8
	Total	170	100

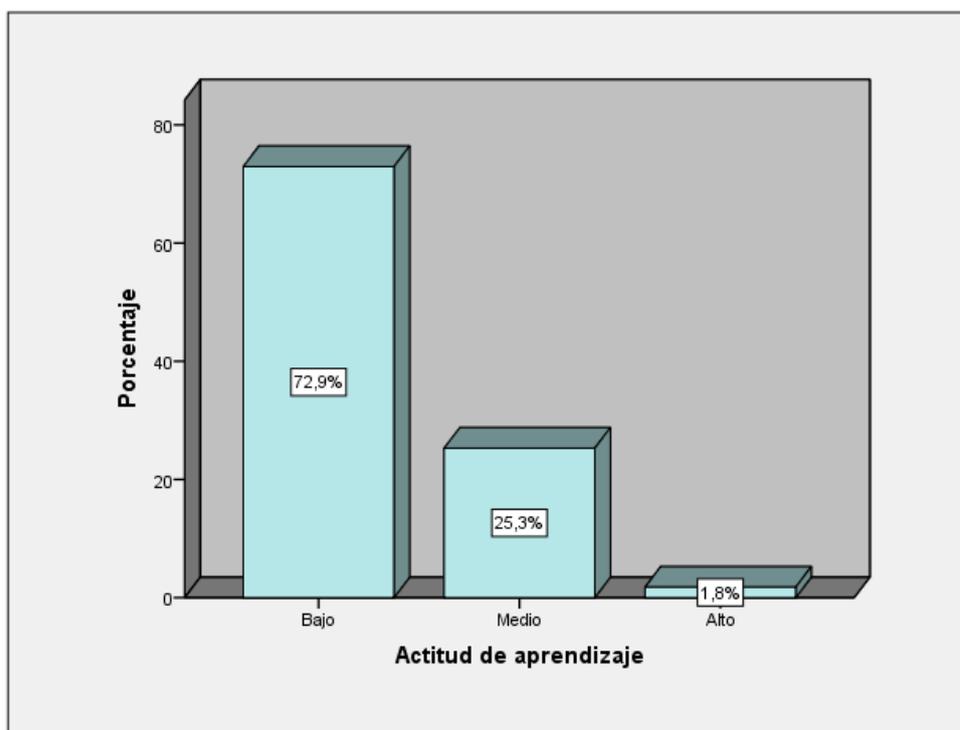


Figura 10. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje.

De lo observado en la tabla 18 y figura 10, confirma que del total del personal de la municipalidad de Pachacamac; el 72.9% consideraron que la actitud de aprendizaje está en un nivel bajo, el 25.3% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel medio y un 1.9% de los colaboradores consideraron que esta en un nivel alto.

Tabla 19.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión presión del trabajo.

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	117	68,8
	Medio	42	24,7
	Alto	11	6,5
	Total	170	100

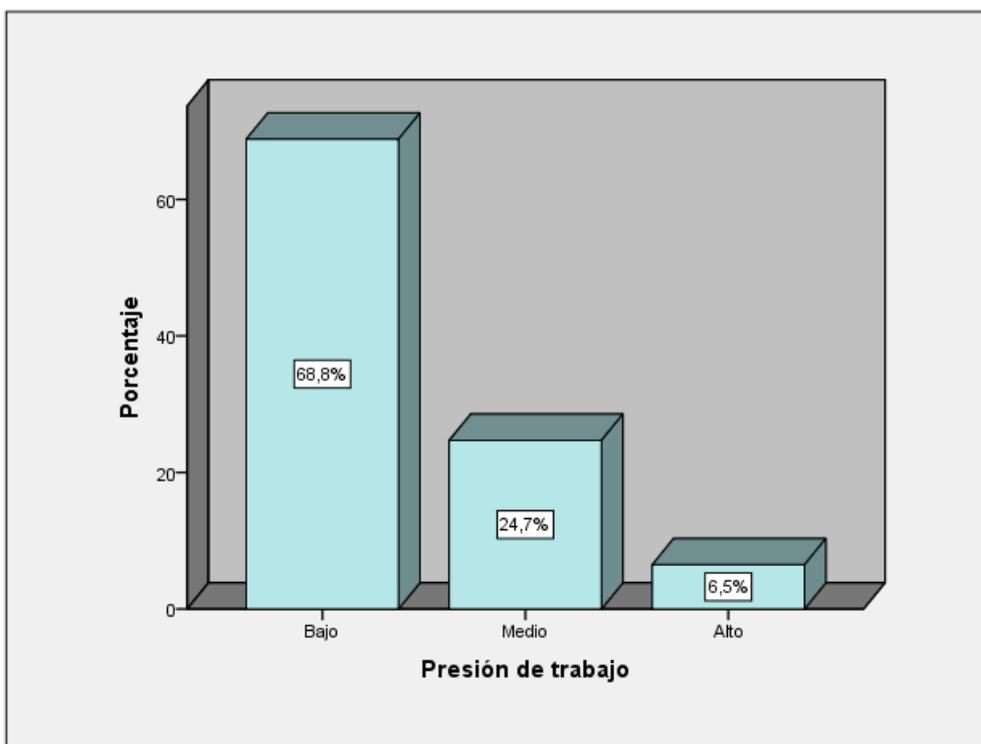


Figura 11. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión presión del trabajo.

De lo observado en la tabla 19 y figura 11, confirma que del total del personal de la municipalidad de Pachacamac; el 68,8% consideraron que la presión del trabajo está en un nivel Bajos, el 24.7% de los colaboradores consideraron que está en un nivel alto y un 6.5% de los colaboradores consideraron que está en niveles alto.

Tabla 20.

Distribuciones de Frecuencias de la dimensión habilidades de liderazgo

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Bajos	96	56,5
	Medio	55	32,4
	Alto	19	11,2
	Total	170	100

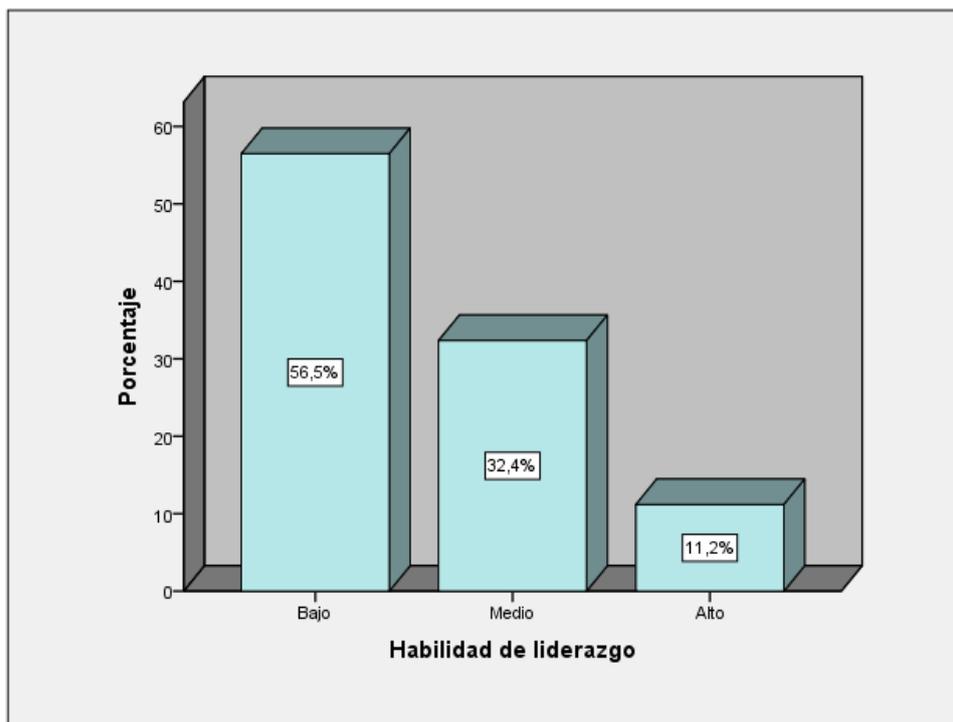


Figura 12. Diagramas de la Distribuciones de Frecuencias de la dimensión habilidades de liderazgo.

De lo observado en la tabla 20 y figura 12, confirma que del total del personal de la municipalidad de Pachacamac; el 56.5% consideraron que las habilidades de liderazgo está en un niveles Bajos, el 32.4% de los colaboradores consideraron que está en un nivel medio y solo un 11.2% de los colaboradores consideraron que está en un nivel alto.

Tabla 21.

Comparación de los niveles de la gestión de seguridad laboral y la retención laboral en trabajadores de la municipalidad de Pachacamac.

		Retención laboral			Total
		Bajos	Medio	Alto	
Gestión de seguridad	Bajos	115	12	0	127
		67,6%	7,1%	0,0%	74,7%
	Medio	13	29	0	42
		7,6%	17,1%	0,0%	24,7%
	Alto	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,6%	0,6%
Total		128	41	1	170
		75,3%	24,1%	0,6%	100%

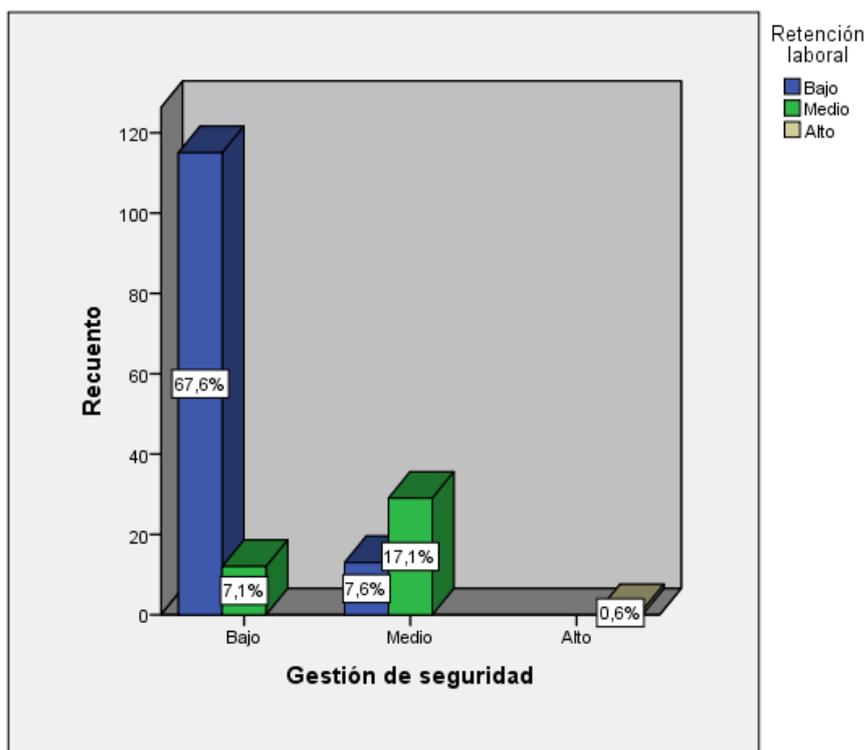


Figura 13. Distribuciones porcentuales del personal de la municipalidad de Pachacamac en gestión de la seguridad laboral y la retención laboral.

De lo observado en la tabla 21 y figura 13, de los trabajadores de la municipalidad de Pachacamac; consideraron que si la gestión de seguridad presenta un nivel Bajos el 67.6% presenta nivel Bajos de retención laboral y el 7.1% presenta nivel

medio y si consideraron el nivel medio de gestión de seguridad laboral el 7.6% percibe nivel Bajos y el 17.1% percibe nivel medio; si consideraron una gestión de seguridad de nivel alto el 0.6% percibe nivel alto de retención laboral.

4.2. Contrastación de la hipótesis

Test de normalidad o de bondad de ajuste

La tabla 22 presentaron los resultados de normalidad de (K- S) se observó que la variable gestión de la seguridad laboral y las dimensiones presentan un puntaje que no se aproximan a Distribuciones normales, ya que el Coeficientes obtenido es significativo ($p < .05$). Por otra parte la variable retención laboral y las dimensiones clima de apreciación y estimulación, actitud de aprendizaje, presión del trabajo y habilidades de liderazgo presentan un puntaje que no se aproximan a la Distribuciones normales ($p < .05$), por lo tanto, las contrastaciones de hipótesis con estas dimensiones y variables se realizarán con las pruebas estadísticas no paramétrica de correlación Rho de Spearman que miden el grado de correlación que existe entre dos variables.

Tabla 22.

Resultados de la prueba de normalidad o bondad de ajuste para las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad	,192	170	,000
Política de prevención	,186	170	,000
Incentivos a los trabajadores	,158	170	,000
Formación sobre riesgos laborales	,196	170	,000
Comunicación en materia de prevención	,192	170	,000
Planificación preventiva	,204	170	,000
Control interno	,206	170	,000
Retención laboral	,156	170	,000
Clima y estimulación del desarrollo profesional	,199	170	,000
Actitud de aprendizaje	,244	170	,000
Presión de trabajo	,254	170	,000
Habilidad de liderazgo	,264	170	,000

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe una relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 23.

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión de seguridad laboral y la retención laboral.

			Gestión de la seguridad laboral	Retención laboral
Rho de Spearman	Gestión de la seguridad laboral	Coefficientes de correlación Sig. (bi) N	1,000 . 170	,738** ,000 170
	Retención laboral	Coefficientes de correlación Sig. (bi) N	,738** ,000 170	1,000 . 170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 23, se halló una correlación alta con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,738** entre las variables la gestión de la seguridad y la retención laboral, por lo que concluir que existe una alta relación positiva entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) menor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación entre el desarrollo de la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe una relación entre el desarrollo de la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 24.

Correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo de la política de prevención y la retención laboral.

				Desarrollo de políticas de prevención	Retención laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de políticas de prevención	Coeficientes Sig. (bi)	de	1,000	,560**
		N		.	,000
	Retención laboral	Coeficientes Sig. (bi)	de	170	170
		N		,560**	1,000
				,000	.
				170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 24, se halló una correlación moderada con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,560** entre la dimensión desarrollo de políticas de prevención y la retención laboral, por lo que concluir que existe una moderada relación positiva entre el desarrollo de políticas de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) menor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₂: Existe una relación entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 25.

Correlación de Rho de Spearman entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal.

				Incentivo a los trabajadores	Retención laboral
Rho de Spearman	Incentivo a los trabajadores	Coeficientes Sig. (bi) N	de	1,000 . 170	,524** ,000 170
	Retención laboral	Coeficientes Sig. (bi) N	de	,524** ,000 170	1,000 . 170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 25, se halló una correlación baja con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,524** entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral, por lo que concluir que no existe una moderada relación positiva entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) mayor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₃: Existe una relación entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac

$$\rho \neq 0$$

Tabla 26.

Correlación de Rho de Spearman entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal.

				Formación sobre riesgos laborales	Retención laboral
Rho de Spearman	Formación sobre riesgos laborales	Coeficientes Sig. (bi) N	de	1,000 . 170	,667** ,000 170
	Retención laboral	Coeficientes Sig. (bi) N	de	,667** ,000 170	1,000 . 170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 26, se halló una correlación alta con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,667** entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral, por lo que concluir que no existe una moderada relación positiva entre formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) menor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₄: Existe una relación entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 27.

Correlación de Rho de Spearman entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal.

			Comunicación preventiva	Retención laboral
Rho de Spearman	Comunicación preventiva	Coeficientes de	1,000	,584**
		Sig. (bi)	.	,000
		N	170	170
	Retención laboral	Coeficientes de	,584**	1,000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 27, se halló una correlación buena con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,584** entre la comunicación preventiva y la retención laboral, por lo que concluir que existe una moderada relación positiva entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) menor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe una relación entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₅: Existe una relación entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 28

Correlación de Rho de Spearman entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal.

			Planificación preventiva	Retención laboral
Rho de Spearman	Planificación preventiva	Coeficientes de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bi)	.	,000
		N	170	170
	Retención laboral	Coeficientes de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 28, se halló una correlación alta con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,689** entre la planificación preventiva y la retención laboral, por lo que concluir que existe una moderada relación positiva entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor (p=0,000) menor que el p-valor asumido (p<0,05); por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe una relación entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho = 0$$

H₆: Existe una relación entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 29

Correlación de Rho de Spearman entre el control interno y la retención laboral del personal.

				Control interno	Retención laboral
Rho de Spearman	Control interno	Coeficientes	de	1,000	,533**
		Sig. (bi)		.	,000
		N		170	170
	Retención laboral	Coeficientes	de	,533**	1,000
		Sig. (bi)		,000	.
		N		170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 29, se halló una correlación moderada con un Coeficientes de correlación Rho de Spearman = 0,533** entre el control interno y la retención laboral, por lo que concluir que existe una moderada relación positiva entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac. Además, se obtuvo un p-valor ($p=0,000$) menor que el p-valor asumido ($p<0,05$); por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se investigó la relación entre las variables gestión de la seguridad y retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.

En la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, comprobar que existe una correlación entre el control de seguridad y la retención de actividad del personal del municipio de Pachacamac; Porque el nivel de importancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación Rho de Spearman tiene un valor de .738. Coincidiendo con los estudios a través de Andía (2016) que apuntaron a determinar la correlación entre la retención de pericia humana administrativa y la competitividad empresarial comercial, se logró con una población de 186 directores y una muestra de ciento veinticinco, con margen de error del 5% y un nivel de fiabilidad del noventa y cinco%. Los registros se habían acumulado mediante la técnica de encuesta mediante el uso del cuestionario como instrumento, compuesto por 32 preguntas en la escala Likert. La validación de la herramienta pasó a ser ejecutada a través del juicio de expertos y su Confiabilidad se calculó mediante el Coeficientes Alpha de Cronbach. Una vez acumulados los hechos, se tramitó el uso del SPSS V. 20. Se concluyó que la Retención de las habilidades humanas administrativas y la competitividad empresarial comercial presentan una fuerte relación al interior de las empresas manufactureras textiles, La Victoria. Por lo tanto, se podría deducir que una aplicación sorprendente de la retención de habilidades humanas podría mejorar notablemente la oposición en esta ubicación.

Asimismo, Novoa (2016) tenía el objetivo de hacer cumplir el sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado principalmente en la Norma OHSAS 18001: 2007 de la agencia ABC. Se concluyó: Con el diagnóstico de línea de base, pasó a determinarse que la organización "ABC" ahora no cuenta con un Sistema de Gestión de SST lo suficientemente bueno y que el personal que lo integra tiene muy poco conocimiento de las normas y leyes de salud y seguridad. La matriz IPER se utiliza para la identificación y evaluación de peligros debido a que a lo largo de la investigación se hizo evidente que ahora pueden no ser reconocidos y que el personal desconoce los peligros y resultados a los que está expuesto mientras realiza todas sus actividades laborales del día. Los hechos de comunicación se están aplicando dentro de la empresa con la intención de evaluar

mejor las no conformidades dentro de la empresa comercial, así como opiniones clínicas sobre la forma de poder hacer una comparación a través de los años. Con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, la empresa podría ser capaz de cumplir con los requisitos mínimos de la ley, pero además contará con la dedicación y participación de la gerencia general y todo el personal de labores.

En relación a la primera hipótesis específica Los efectos localizados en estos estudios fue que, según evidencia estadística, existe una datación entre el mejoramiento de la cobertura de prevención y la retención laboral de los colaboradores del municipio de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación Rho de Spearman tiene un valor de .560. Coincidiendo con los estudios de Ancajima y Cabrejos (2015) quienes tuvieron como objetivo brindar la implementación de un dispositivo de protección y aptitud ocupacional que dé para la identificación sistemática de peligros, que evalúe sus riesgos e implemente sus controles para que sean monitoreados con el propósito de cumplir con la política y los objetivos de SSO. Se concluye: Se propone una máquina de acondicionamiento y protección ocupacional basada totalmente en las normas OHSAS 18001, la cual será considerada con la ayuda de la empresa comercial latercer - Chiclayo como aplicación, debido a que la máquina de última generación que tiene no siempre es eficiente. Se realizó un sistema basado principalmente en la observación y revisión de materiales con el fin de diagnosticar a continuación en qué situaciones de trabajo se está ejecutando la producción de ladrillos en 0.33 - Chiclayo; Entre los principales peligros de la capacidad encontramos: ruido, recuento de partículas y emisiones atmosféricas.

Por identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) utilizando la técnica de William Fine; se han decidido las principales debilidades del 0.33 - Chiclayo; los cuales deben ser reforzados a través de nuestra noción de solución para que cumplan con las necesidades exigidas utilizando el OHSAS 18001 preferido. La dedicación de la alta dirección al sistema de gestión de la SST será el primer paso a dar, ya que la gestión, ayuda y participación de quienes realizan las selecciones son fundamentales para su implantación y cumplimiento y por tanto el modelo a acompañar con la ayuda de la empresa comercial completa. Con esto, se podría lograr la atención de todos los colaboradores sobre la importancia de operar

adecuadamente y reducir las lesiones. El analista de SSO debe tener autoridad para tomar decisiones dentro de la forma de implementación y operación de la máquina de gestión como una forma de prevenir lesiones de manera oportuna. Los controles operativos se pueden definir de acuerdo con la evaluación de riesgos considerando el hecho de que podría haber riesgos que justifiquen una acción instantánea debido a la alta probabilidad de que ocurra un giro del destino. Se realizó una valoración económica sobre el hecho contemporáneo del 1/3 - Chiclayo; el cual llegó a la conclusión de que por cada sol invertido en la implementación del pensamiento, se generarán S / 1.10 soles de ventaja, convirtiéndolo en un posible emprendimiento. Se realizó un seguimiento del ruido ambiental y ocupacional que determinó que los niveles de presión sonora en Lacerr-Chidayo ya no afectan a los colaboradores en la mayoría de las áreas; sin embargo en otros, que incluyen molinos, conviene trabajar con un dispositivo de protección adecuado.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, verificar que no existe correlación entre la motivación de los trabajadores y la retención del equipo de trabajadores del municipio de Pachacamac; Porque el nivel de significancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación Rho de Spearman tiene un precio de .524. Coincidiendo con los estudios de Patiño (2014) quien tuvo como objetivo percibir los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional dentro de la organización, para examinar tarde o temprano su impacto en la seguridad climática de las personas.

El diseño de la investigación pasó a ser de tipo secuencial mixto. Es decir, se realizaron entrevistas con control y supervisores y se les dio seguimiento a través de la escala multinivel del clima de protección de Zohar y Luria (2005) a los trabajadores de cada flor. La evaluación de los hechos cualitativos se convirtió en un principio fundamentado, al mismo tiempo que se utilizaron correlaciones para las estadísticas cuantitativas. Se concluye: 1) la ausencia de una cobertura de seguridad de la empresa y un profesional para coordinar la seguridad son elementos que limitan el control; 2) los proveedores y las organizaciones cercanas son factores que determinan los movimientos de gestión; 3) el grado de cumplimiento normativo mejoró en la planta de bebidas; 4) el clima de seguridad cambió a favorable en ambas flora, con versiones dentro de la planta de sólidos.

Comparable con la tercera teoría explícita, los resultados encontrados en este examen fueron que el Valor $** p < .05$, afirma que no hay conexión entre la preparación sobre los peligros relacionados con las palabras y el mantenimiento del empleo del personal del distrito de Pachacamac; a la luz de que el grado de centralidad determinado es $p < .05$ y los coeficientes de la relación Rho de Spearman tienen una estimación de .667. Armonizando con el examen de Jaimes y Lozano (2017) quienes tenían como objetivo planificar el bienestar y la seguridad en el trabajo en las PYMES Inversiones Fasulac Ltda., Como metodología para asegurar a los trabajadores, la coherencia con los lineamientos vigentes y la intensidad en la vigilancia. Se tomaron métodos cualitativos y cuantitativos, con una muestra de 150 sujetos. Se concluyó: Se encontraron tres tipos de peligros principales en la operación: el riesgo biomecánico, puesto que en los procesos productivos se observa que los colaboradores se encuentran expuestos a movimientos repetitivos, posturas prolongadas y manipulación de cargas, riesgos por las condiciones de seguridad de los trabajadores como en cuanto al riesgo locativo y riesgo físico ya que los colaboradores se encuentran expuestos al frío o al calor en determinadas etapas del proceso productivo. Con el fin de que los grupos de interés identificados en la operación se interesen por involucrarse en las actividades de implementación del SGSST, se plantearon los beneficios: se evitarían multas millonarias al contar con las medidas de seguridad para sus colaboradores, se aumentaría la productividad al disminuirse el ausentismo en el personal, se evitarían pérdidas económicas en daños a las personas y los activos de la empresa al prevenirse los accidentes y se mejorarían los indicadores de ausentismo del personal. Como mecanismos de control y verificación del éxito de la implementación del SGSST se diseñaron y propusieron indicadores de gestión, clasificados en tres categorías: inicialmente, están los indicadores de resultado que medirán el impacto del SGSST en las estadísticas de salud y seguridad de los trabajadores, como la tasa de accidentalidad, el ausentismo, el Porcentajes de tiempo perdido y las condiciones mejoradas. Seguidamente, se plantearon los indicadores de estructura que miden el avance en la implementación de los documentos y actividades que requiere el SGSST, como son la política, el plan de trabajo anual, la identificación de peligros y riesgos y la asignación de recursos. Finalmente, se definieron los indicadores de proceso que evalúa el cumplimiento

de las actividades planteadas durante el desarrollo del SGSST, tales como la ejecución del plan de trabajo, el avance del plan de accidentalidad y el Porcentajes de simulacros ejecutados.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, constatar que existe correlación entre la conversación preventiva y la retención laboral del personal del municipio de Pachacamac; porque el grado de importancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación Rho de Spearman tiene un valor de .584. Coincidiendo con la investigación de Ramírez (2016) quien tuvo como objetivo la prevención de accidentes laborales al interior del Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena, de tal forma que se mejore el entorno laboral de los trabajadores. Durante el estudio, se han utilizado metodologías de estudios de disciplina distintivas, observación directa y estimación de factores de azar, el uso de la matriz de oportunidad ocupacional para decidir los mejores peligros que tiene el Municipio. Se concluyó: El Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena ya no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con los requisitos penales vigentes en Ecuador. La Municipalidad ya no tiene los hechos de accidentes laborales ocurridos en los centros, en la forma en que no se tomaron las medidas correctivas. La Municipalidad ya no asigna un presupuesto anual para capacitar a los colaboradores en Seguridad y Salud Ocupacional. Los centros municipales presentan problemas con la documentación inmoderada, el desorden y el almacenamiento de sustancias químicas. La pérdida de un cronograma para ofrecer a los trabajadores un dispositivo de defensa personal en determinadas regiones de mayor probabilidad, incluida la Coordinación de Alumbrado Público. Implementar la señalización de seguridad y salud ocupacional en las instalaciones del Municipio de tal manera que establezca rutas de evacuación en caso de emergencia y la designación de activos para una máquina de protección de solera dentro de los centros actuales. El índice de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional como base de trabajo es del 10,416%, para mejorarlo y trasladarlo al 80% para que se generen mejoras acordes con la normativa penal actual.

En relación a la quinta especulación particular, las consecuencias determinadas en esta investigación habían sido que el Valor $** p < .05$, confirmamos

que puede existir una relación entre la elaboración de planes preventivos y la retención de procesos de los colaboradores del municipio de Pachacamac ; Porque el nivel de significancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación Rho de Spearman tiene un precio de .689. Coincidiendo con la investigación de Mina (2015) quien tuvo como objetivo captar la preocupación de las ideas de atracción y retención dentro del horario de los negocios de TI. Concluyó que la industria de TI en Argentina se está desarrollando y se prevé que continuará logrando esto como tendencia en los próximos años.

Es una empresa que se basa particularmente en los recursos humanos, y es muy probable que esto esté restringiendo su aumento. Es un sector que hoy emplea a más de ochenta mil seres humanos, y que ha tenido un auge sostenido a un precio medio anual de trece. Ocho% considerando que el 2003. Cada año, los grupos de TI demandan aproximadamente 5 mil colaboradores. En Argentina hay aproximadamente 25.000 estudiantes universitarios de carrera en TI, de los cuales el 10% más simple se gradúa. Esto es mucho menos del 30% de los profesionales que se desean hoy en día para cubrir la convocatoria de corporaciones. Aun teniendo en cuenta esta situación, el 88% de los ejecutivos argentinos dice tener algún cambio en las técnicas orientadas a la búsqueda de colaboradores educados, sin embargo el 5% más manejable tiene algún oficio en progreso o ya concluido en lo que respecta a la gestión del talento y la gestión del talento inexplicablemente no parece un tema estratégico en las agencias estudiadas. El logro de los planes y aplicaciones de las corporaciones, con admiración por el éxito de sus deseos, está relacionado sin demora con el tema humano, por esta razón reelaborando al tipo en un elemento estratégico. Así, el capital humano se convertirá en el activo claramente inimitable más eficaz. El talento acrecienta el significado de una fuente inagotable, infinita al tiempo que registra su valor, al margen de la cuestión, porque el empresario u organización no es su dueño sino sólo su gerente, su administrador y por tanto quien paga por desarrollarlo. Esto está ganando más énfasis en las organizaciones tecnológicas.

En relación a la sexta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, confirma que existe un cortejo entre la gestión interna y la retención laboral de los colaboradores del municipio de Pachacamac; porque el grado de importancia calculado es $p < .05$ y el Coeficientes

de correlación Rho de Spearman tiene un precio de .533. Coincidiendo con la investigación de Rojo (2014) quien tuvo como objetivo sugerir nuevas estrategias de retención para personal clave dentro de la agencia. Se concluyó que por la naturaleza de su información y la cantidad de hechos aportados por la organización, ya no manipula para recolectar la cantidad requerida para la elaboración de un modelo predictivo que incluye una regresión logística multinomial, sí controla revelar que existen características de las personas que pueden relacionarse con posibilidades sobre las oportunidades de continuar su profesión interna dentro de la organización consultadas por el departamento de Desarrollo Organizacional.

Por tanto, sería interesante dentro del destino generar una encuesta muy propia que recoja hechos en círculos más amplios, que incluya una observación en un grado cercano o nacional, en numerosas agencias, e incluso podría incluir como nuevas categorías la oportunidad de un aumento salarial. Beneficios específicos o flexibles además de incorporar una nueva variable que incluye, de alguna manera definir el carácter del personaje, un tema que no ha sido analizado hasta el momento, todo esto como una forma de potenciar la técnica de los departamentos de Recursos Humanos. , permitiendo con esto, además de la retención de colaboradores clave, mejorar temas como el ambiente de trabajo y una mayor asignación de recursos corporativos. En cualquier caso, para la retención de los colaboradores, existen diversos mecanismos expuestos dentro de la literatura que se orientan a esta tarea, quedando la misión del grupo responsable de los activos humanos para descubrir, poner en vigencia y revelar de manera eficiente el dispositivo o herramientas que se puede adaptar a los deseos de la agencia, pudiendo ser estos los que se ofrecen en esta observación u otros que la organización considere convenientes. Por la misma razón, debe entenderse que la idea que se brinda en esta revisión tiene como objetivo apoyar el control del talento, que si bien es válida más simple dentro de ENAP Refinerías Biobío, la idea puede ser replicada a diferentes agencias, o en un nuevo echar un vistazo, cubrir el escenario local o regional.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,738**.

Segunda

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre el desarrollo de la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,560.

Tercera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe relación entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,524.

Cuarta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe relación entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,667.

Quinta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,584.

Sexta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,689.

Séptima

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac; debido a que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el Coeficientes de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,533.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Diseñar e implementar un sistema de gestión de seguridad para el personal de la municipalidad de Pachacamac, teniendo en cuenta el compromiso e involucramiento de la alta dirección y la participación activa de todos los trabajadores en cada etapa del sistema.

Segunda

Informar, es importante que el personal tenga conocimiento de los aspectos legales que se incluyen en la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el Trabajo así como en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, ya que esto amplía la visión y la claridad de las personas al incumplimiento de la misma.

Tercera

Establecer patrones de dirección que ayudarán a los colaboradores a encontrar placer en lo que realizan a diario, viviendo el presente, mostrándoles los beneficios que están obteniendo, y que valió la pena intentarlo, esto alentará a una permanencia.

Cuarta

La Municipalidad de Pachacamac deben implementar estrategias de retención en base a los factores identificados, asimismo ellas deben saber identificar el bienestar en sus colaboradores más jóvenes para poder implementar políticas y prácticas más eficaces.

Quinta

Capacitar y entrenar a los colaboradores en temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de disminuir los accidentes laborales.

Sexta

Intensificar la capacitación y desarrollo para el personal, coaching para alcanzar cambios y resultados satisfactorios en la vida profesional y personal del trabajador, con la finalidad de empoderar y darle valor al trabajador de la Municipalidad de Pachacamac.

Séptima

Revisar periódicamente los puestos de trabajo y verificar los aspectos que afecten al trabajador en el ámbito de seguridad, higiene y ergonomía, a efectos de mejorar los métodos de trabajo y eficacia de las medidas preventivas.

Referencias

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Nueva York: The Free Press.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Argentina: Granica.
- Ancajima, B., y Cabrejos, C. (2015). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional Bajos la norma OHSAS 18001 en la empresa LATERCER-S.A.C.* (Tesis). Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Andía, O. C. (2016). *Retención del talento humano administrativo y su relación con la competitividad empresarial en el rubro de Confección Textil, La Victoria, año 2016.* (Tesis). Perú: Universidad César Vallejo.
- Asfahl, R., y Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. 6ª edición. México: Pearson educación.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy, Toward an Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bargsted, M. (2011). *Estrategias para la atracción y retención de talentos en época de crecimiento económico*. Recuperado de: <http://www.psicologia.ucn.cl/attachments/article/84/Conferencia%20Estrategias%20para%20la%20atraccion%20y%20retencion%20de%20talentos-%20MBargsted%202011.pdf>
- Barrera, M., Beltrán, R., y González, D. (2011). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo*. (Tesis). El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Browell, S. (2002). *Retenga con éxito a sus colaboradores en una semana*. Barcelona: Gestión 2000.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional directivo*. Fundación EOI. Recuperado de <http://www.eoi.es/savia/documento/eoi-12007/nuevastendencias-en-la-retencion-y-mejora-del-talento-profesional-y-directivo>

- Chávez, C. A. (2010). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Eídos*, 2.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México: McGrawHill.
- Conrado, S. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Fundación EOI.
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. México D.F.: Alfaomega.
- Fernández, B., Montes, J., y Vásquez, C. (2006). Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 12 (3), pp. 77-93.
- Finnegan, R. (2010). *Rethinking Retention in Good Times and Bad: Breakthrough Ideas for Keeping Your Best Workers*. Version Digital Amazon Kindle.
- Gonzales, D. R. (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45 (156), pp. 45-72.
- Hackman, R., y Oldham, G. (1974). *The Job Diagnostic Survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation o job redesign projects*. Yale University: Department of Administrative Sciences.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F.; Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Jaimes, A., y Lozano, N. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Inversiones Fasulac Ltda.* (Tesis). Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- León, A. (2013). *Estrategias de RRHH para retener el talento humano en empresa de consumo masivo del sector bebidas del área metropolitana.* (Tesis). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, pp. 370-396.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- McCarter, J. y Schreyer, R. (1998). *The Employer's Guide To Recruiting On The Internet*. Manassas Park, VA: Impact.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mina, P. (2015). *Atracción y retención del talento. Problemática en empresas IT de Argentina*. (Tesis de maestría). Argentina: Universidad Privada ITBA.
- Minchán, O. L. (2017). *Salario emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Mitta, D., y Dávila, C. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones*. (Tesis). Lima, Perú: PUCP.
- Mondy, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. 9ª Edición. México, D.F.: Pearson Educación.
- Musso, M., y Salgado, J. (2012). Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Nelson, B. (1997). *1001 formas de motivar a los colaboradores*. Bogotá: Norma.
- Novoa, M. G. (2016). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú*. (Tesis). Lima, Perú: USIL.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. (Tesis de maestría). México: CICESE.
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis). Colombia: Universidad de Medellín.

- Quijano, S., y Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (2), 193-216.
- Ramírez, I. J. (2016). *Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena*. (Tesis). Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). *Retención del talento humano estratégico en empresas mineras*. (Tesis). Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Rodríguez, L. (2010). Higiene industrial y seguridad en el trabajo. Chihuahua. *Tecnociencia*, II (1), 2–6.
- Rojo, F. J. (2014). *Gestión del talento y técnicas de retención de personal clave, caso Enap Refinerías Biobío*. (Tesis de maestría). Chile: Universidad De Concepción.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.
- Sohail , N., Muneer, A., Tanveer, Y., y Tariq, H. (2011). Losing your best talent: employee retention the dilemma of textile industry. A case of textile sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3: 8. Obtenido de <http://www.journal-archieives13.webs.com/896-906.pdf>
- Vélez, S. M. (2016). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad e higiene industrial en el departamento de servicio de una empresa automotriz, en Sonora*. (Tesis). México: Instituto Politécnico Nacional.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac, 2018

Autor: Mirian Arenas Solorzano

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
Problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis general Existe una relación entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Variable 1: Competencias			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Política de prevención.	Coordina y determina políticas de seguridad. Establece políticas de prevención.	1, 2 3, 4	Alto [10-12] Medio [7-9] Bajos [4-6]
Problema específico 1 ¿De qué manera se relaciona la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 1 Existe una relación entre la política de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Incentivos a los trabajadores	Proporciona incentivos a los trabajadores por buenas prácticas. Establece diálogo con los trabajadores y adopta las resoluciones de cambio.	5, 7 6, 8, 9, 10	Alto [14-18] Medio [10-13] Bajos [6-9]
Problema específico 2 ¿De qué manera se relaciona los incentivos a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 2 Existe una relación entre el incentivo a los trabajadores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Formación sobre riesgos laborales.	Capacita a los trabajadores. Permite que los trabajadores aprendan.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	Alto [21-27] Medio [15-22] Bajos [9-14]
			Comunicación en materia de prevención.	Establece una comunicación abierta.	20, 21, 22, 23	Alto [10-12] Medio [7-9] Bajos [4-6]
			Planificación preventiva.	Elabora planes de formación para la empresa. Evalúa los planes de prevención. Comunica los planes de prevención y sus resultados.	24, 25, 26, 27, 31, 32, 28, 29 30, 33, 34, 35	Alto [28-36] Medio [20-27] Bajos [12-19]
			Control interno.	Evalúa los procedimientos de prevención y ejecución.	36, 37, 41, 42 38, 39, 40, 43	Alto [18-24] Medio [13-17] Bajos [8-12]

municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 3 Existe una relación entre la formación sobre riesgos laborales y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.		Analiza los resultados de los procesos de prevención.			
Problema específico 3 ¿De qué manera se relaciona la formación sobre riesgos las labores y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 4 Existe una relación entre la comunicación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.					
Problema específico 4 ¿De qué manera se relaciona la comunicación en materia de prevención y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 5 Existe una relación entre la planificación preventiva y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.					
Problema específico 5 ¿De qué manera se relaciona la planificación y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?	Objetivo específico 6 Determinar la relación que existe entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.	Hipótesis específica 6 Existe una relación entre el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac.					
Problema específico 6							
Variable 2: Estilos de aprendizaje							
				Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
				Clima y estimulación del desarrollo profesional	Incentiva al crecimiento personal y profesional. Muestra interés por las ideas de los trabajadores. Demuestra empatía e interés por problemas de los trabajadores. Valora el esfuerzo que realizan los trabajadores. Existe oportunidad para desarrollarse en la municipalidad. Confía en la gestión de la gerencia. Aprecian la iniciativa de los trabajadores.	1, 3, 5, 8, 12, 16 2, 14, 15 18, 4, 6, 7 9 10 11 13, 17 19, 20, 21 22, 24	Alto [42-54] Medio [29-41] Bajos [16-28] Alto [21-27] Medio [15-22] Bajos [9-14] Alto [8-9] Medio [6-7] Bajos [3-5]
				Actitud de aprendizaje.	Aprende oportunamente en su medio de trabajo. Demuestra iniciativa para afrontar con diligencia los problemas que surgen. Acepta retos en el trabajo y utiliza su creatividad para resolverlos. Demuestra iniciativa en su trabajo. Conoce sus debilidades y fortalezas.	25, 23 26 27 28, 29, 30	Alto [7-9] Medio [5-6] Bajos [3-4]
				Presión de trabajo.	Siente presión en el centro de trabajo.	31, 32, 33	

¿De qué manera se relaciona el control interno y la retención laboral del personal de la municipalidad de Pachacamac?			Habilidad de liderazgo.	Lidera en momentos oportunos y necesarios.	
---	--	--	-------------------------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica, Nivel: Descriptivo, Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población a investigar estuvo comprendida por 304 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestreo probabilístico por estratos</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: $Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N$ $n = \frac{e^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q}{n = 170}$</p>	<p>Variable 1: Gestión de la seguridad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre: Cuestionario de Gestión de la seguridad Autor : Año : Administración: Colectiva e Individual Duración : 20 minutos aproximadamente Objetivo : Conocer el nivel de gestión de la seguridad Ítems : 43</p> <p>Variable 2: Retención laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre : Cuestionario de retención laboral Autor : Año : Administración: Colectiva e Individual Duración : 20 minutos aproximadamente Objetivo : conocer el nivel de retención laboral Ítem : 33 ítems</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y Frecuencias Tablas de contingencias Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento para medir la gestión de la seguridad laboral

Instrucciones: En esta sección del cuestionario le solicitamos que por favor nos brinde su información personal, referida a diferentes aspectos que se vinculan con su vida laboral, para ello marque con una X la opción correspondiente o bien complete el espacio en blanco

1 Nunca

2 A veces

3 Siempre

POLÍTICA DE PREVENCIÓN		1	2	3
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.			
2	Existe una declaración escrita que se encuentre a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.			
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.			
4	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.			
INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES				
5	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación frente a una situación de riesgo (correcta utilización de equipos de protección).			
6	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.			
7	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.			
8	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores.			

9	Periódicamente se efectúan reuniones entre la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.			
10	Existen equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo.			
FORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES				
11	Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica.			
12	Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida.			
13	Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido.			
14	Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa.			
15	Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo.			
16	El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes.			
17	Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.			
18	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas de estudio en materia de prevención o primeros auxilios).			
19	Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva.			
COMUNICACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN				
20	Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación.			
21	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.			
22	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.			
23	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos			
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA				

24	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.			
25	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo			
26	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo			
27	En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación.			
28	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.			
29	Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgo.			
30	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores			
31	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores			
32	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes			
33	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene implantado el Plan de Emergencia anterior			
34	El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores			
35	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia			
CONTROL INTERNO				
36	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las norma			
37	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras			
38	Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados al Gerente de Servicios a la ciudad y medio ambiente			
39	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.			
40	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.			

41	Se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.			
42	Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras entidades del mismo sector público que utilice procesos productivos similares.			
43	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras entidades de cualquier sector público, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares.			

Gracias

Instrumento para medir la retención laboral

Instrucciones: En esta sección del cuestionario le solicitamos que por favor nos brinde su información personal, referida a diferentes aspectos que se vinculan con su vida laboral, para ello marque con una X la opción correspondiente o bien complete el espacio en blanco

1 Nunca

2 A veces

3 Siempre

	CLIMA Y ESTIMULACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de especializarme en mis fortalezas.			
2	Mis ideas e intereses son tomadas seriamente por Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.			
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.			
4	El personal de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública siempre parece estar listo para dar consejos sobre cómo puedo aprender cosas nuevas.			
5	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me estimula para que piense donde estoy y que necesito hacer para lograr las metas de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.			
6	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tratan de entender los problemas que los colaboradores experimentan en su trabajo.			
7	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública parecen esforzarse en ser agradable con los colaboradores.			
8	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.			
9	La mayoría de los ejecutivos de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad hacen un esfuerzo para conocernos.			
10	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.			
11	Cuando ocurre un problema usualmente confío en los procedimientos que son dictados por la Gerencia			

	de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.			
12	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.			
13	Mis superiores aprecian cuando alguien tiene una nueva manera de encarar un problema.			
14	Para la mayoría de las situaciones laborales nuestras críticas son escuchadas.			
15	Puedo criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.			
16	En la municipalidad, las expectativas son que debo pasar mucho tiempo aprendiendo.			
17	Cuando se establece una reforma es porque alguien tuvo una buena idea que fue implementada.			
18	En el trabajo parecen estar honestamente interesados en las cosas que hago afuera del horario de trabajo.			
	ACTITUD DE APRENDIZAJE			
19	Si tengo la oportunidad de aprender, definitivamente lo hago.			
20	Tomo la iniciativa cuando quiero aprender algo que puede ser útil en mi lugar de trabajo.			
21	Pienso que es importante aprender a lo largo de toda mi vida.			
22	Me encanta realizar actividades por iniciativa propia.			
23	Cuando hago mi trabajo uso mi creatividad e inventiva.			
24	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.			
25	Me encanta aceptar tareas complejas y desafiantes.			
26	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.			
27	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.			
	PRESIÓN DE TRABAJO			
28	Como empleado estoy Bajos mucha presión.			
29	La presión laboral es muy alta aquí.			
30	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces deprimen.			
	HABILIDAD DE LIDERAZGO			
31	Cuando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.			
32	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.			
33	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.			

Anexo Nº 3 confiabilidad de la variable gestión de la seguridad laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43					
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2				
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2				
2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3			
2	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	4	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2			
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2		
1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1				
2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2			
2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2			
1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2		
2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2			
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2		
2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2			
3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	43

Anexo confiabilidad de la variable retención laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	
3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	
2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	33

Anexo N° 4 Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la gestión de la seguridad laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de la seguridad laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad Distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jenica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

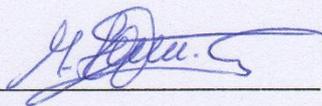
Dra. Metodóloga

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

 **UCV**
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
CPPe N° 001027
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 00936465

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POLÍTICA DE PREVENCIÓN							
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	Existe una declaración escrita que se encuentre a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad establece por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.	✓		✓		✓		
4	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación frente a una situación de riesgo (correcta utilización de equipos de protección).	✓		✓		✓		
6	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.	✓		✓		✓		
7	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas	✓		✓		✓		



21	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5: PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene implantado el Plan de Emergencia anterior	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



DIMENSIÓN 6: CONTROL INTERNO									
36	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas	✓		✓					
37	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras	✓		✓					
38	Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados al Gerente de Servicios a la ciudad y medio ambiente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
39	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.	✓		✓					
40	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.	✓		✓					
41	Se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.	✓		✓					
42	Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras entidades del mismo sector público que utilice procesos productivos similares.	✓		✓					
43	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras entidades de cualquier sector público, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares.	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadros, Milfred Lemadani... 0.9936465

Grado y Especialidad del validador: Dna. Metodóloga



- 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

Lima, 23 de junio del 2018

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la retención laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Retención laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jenica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. Metodóloga

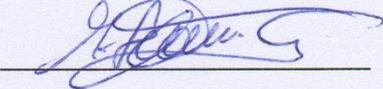
VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

 **UCV**
UNIVERSIDAD
COMERCIAL
VENEZOLANA

 **ESCUELA DE
POSTGRADO**
UNIVERSIDAD COMERCIAL VENEZOLANA

Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
CPPs N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 08936465


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 09936465



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA Y ESTIMULACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL							
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de especializarme en mis fortalezas.	✓		✓		✓		
2	Mis ideas e intereses son tomadas seriamente por Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.	✓		✓		✓		
4	El personal de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública siempre parece estar listo para dar consejos sobre cómo puedo aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓		
5	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me estimula para que piense donde estoy y que necesito hacer para lograr las metas de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tratan de entender los problemas que los empleados experimentan en su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública parecen esforzarse en ser agradables con los empleados.	✓		✓		✓		



23	Quando hago mi trabajo uso mi creatividad e incentiva.	✓							
24	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.	✓							
25	Me encanta aceptar tareas complejas y desafiantes.	✓							
26	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.	✓							
27	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.	✓							
	DIMENSIÓN 3: PRESIÓN DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
28	Como empleado estoy bajo mucha presión.	✓							
29	La presión laboral es muy alta aquí.	✓							
30	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces deprimen.	✓							
	DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	Quando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.	✓							
32	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.	✓							
33	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadro Mildred Lénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: D.ra Metodóloga



Dr. Mildred Yáñez Ledesma Cuadro

C.P. N° 051827

CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

DNI: 0883848



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

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

Lima, 23 de junio del 2018.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la gestión de la seguridad laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de la seguridad laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad Distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Palacios Caray Jessica Paola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

Jessica Paola Palacios
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI...00370757



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POLÍTICA DE PREVENCIÓN							
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	Existe una declaración escrita que se encuentre a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad establece por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.	✓		✓		✓		
4	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación frente a una situación de riesgo (correcta utilización de equipos de protección).	✓		✓		✓		
6	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.	✓		✓		✓		
7	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas	✓		✓		✓		



	o sugerencias de los trabajadores.								
9	Periódicamente se efectúan reuniones entre la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Existen equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica.	✓		✓		✓		✓	
12	Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida.	✓		✓		✓		✓	
13	Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido.	✓		✓		✓		✓	
14	Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa.	✓		✓		✓		✓	
15	Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
16	El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes.	✓		✓		✓		✓	
17	Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.	✓		✓		✓		✓	
18	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas de estudio en materia de prevención o primeros auxilios).	✓		✓		✓		✓	
19	Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación.	✓		✓		✓		✓	



21	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5: PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	Si	No	Si	No	Si	No
24	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene implantado el Plan de Emergencia anterior	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓



DIMENSIÓN 6: CONTROL INTERNO									
36	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas	✓		✓		✓		✓	
37	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras	✓		✓		✓		✓	
38	Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados al Gerente de Servicios a la ciudad y medio ambiente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
39	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.	✓		✓		✓		✓	
40	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.	✓		✓		✓		✓	
41	Se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.	✓		✓		✓		✓	
42	Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras entidades del mismo sector público que utilice procesos productivos similares.	✓		✓		✓		✓	
43	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras entidades de cualquier sector público, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. PATRICIOS GARCÍA JESSICA DNI: 00370787

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGA

- 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

Lima, 23 de 06 del 2018



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la retención laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Retención laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Palacios Carray Jessica Paola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

Jessica Paola Palacios Carray
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....00070757

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA Y ESTIMULACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL							
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de especializarme en mis fortalezas.	✓		✓		✓		
2	Mis ideas e intereses son tomadas seriamente por Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.	✓		✓		✓		
4	El personal de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública siempre parece estar listo para dar consejos sobre cómo puedo aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓		
5	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me estimula para que piense donde estoy y que necesito hacer para lograr las metas de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tratan de entender los problemas que los empleados experimentan en su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública parecen esforzarse en ser agradables con los empleados.	✓		✓		✓		



8	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.	✓		✓		✓		✓	
9	La mayoría de los ejecutivos de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad hacen un esfuerzo para conocerlos.	✓		✓		✓		✓	
10	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Cuando ocurre un problema usualmente confío en los procedimientos que son dictados por la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		✓	
12	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.	✓		✓		✓		✓	
13	Mis superiores aprecian cuando alguien tiene una nueva manera de encarar un problema.	✓		✓		✓		✓	
14	Para la mayoría de las situaciones laborales nuestras críticas son escuchadas.	✓		✓		✓		✓	
15	Puedo criticar las reglamentaciones laborales y mis críticas son escuchadas.	✓		✓		✓		✓	
16	En la municipalidad, las expectativas son que debo pasar mucho tiempo aprendiendo.	✓		✓		✓		✓	
17	Cuando se establece una reforma es porque tuve una buena idea que fue implementada.	✓		✓		✓		✓	
18	En el trabajo parecen estar honestamente interesados en las cosas que hago afuera del horario de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: ACTITUD DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Si tengo la oportunidad de aprender, definitivamente lo hago.	✓		✓		✓		✓	
20	Tomo la iniciativa cuando quiero aprender algo que puede ser útil en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
21	Pienso que es importante aprender a lo largo de toda mi vida.	✓		✓		✓		✓	
22	Me encanta realizar actividades por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓	

23	Cuando hago mi trabajo uso mi creatividad e incentivo.	✓				✓			
24	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.	✓				✓			
25	Me encanta aceptar tareas complejas y desafiantes.	✓				✓			
26	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.	✓				✓			
27	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.	✓				✓			
	DIMENSIÓN 3: PRESIÓN DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
28	Como empleado estoy bajo mucha presión.	✓				✓			
29	La presión laboral es muy alta aquí.	✓				✓			
30	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces deprimen.	✓				✓			
	DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	Cuando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.	✓				✓			
32	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.	✓				✓			
33	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Marios Gary Jessica DNI: 00370752

Grado y Especialidad del validador: Metodología



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Lima, 23 de Dec. del 2018

.....
[Handwritten signature]

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la gestión de la seguridad laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de la seguridad laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad Distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

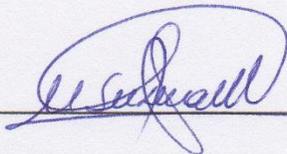
Guzmán Maya Mantua

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...06035579

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POLÍTICA DE PREVENCIÓN							
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	Existe una declaración escrita que se encuentre a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad establece por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.	✓		✓		✓		
4	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación frente a una situación de riesgo (correcta utilización de equipos de protección).	✓		✓		✓		
6	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.	✓		✓		✓		
7	Se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas	✓		✓		✓		

	o sugerencias de los trabajadores.								
9	Periódicamente se efectúan reuniones entre la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la Municipalidad y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.	✓		✓			✓		
10	Existen equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo.	✓		✓			✓		
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica.	✓		✓			✓		
12	Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida.	✓		✓			✓		
13	Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido.	✓		✓			✓		
14	Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa.	✓		✓			✓		
15	Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo.	✓		✓			✓		
16	El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes.	✓		✓			✓		
17	Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.	✓		✓			✓		
18	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas de estudio en materia de prevención o primeros auxilios).	✓		✓			✓		
19	Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva.	✓		✓			✓		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación.	✓		✓			✓		

21	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.	✓		✓		✓		✓	
22	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
23	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Existen en la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
25	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo	✓		✓		✓		✓	
26	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo	✓		✓		✓		✓	
27	En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación.	✓		✓		✓		✓	
28	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.	✓		✓		✓		✓	
29	Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgo.	✓		✓		✓		✓	
30	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores	✓		✓		✓		✓	
31	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores	✓		✓		✓		✓	
32	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes	✓		✓		✓		✓	
33	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tiene implantado el Plan de Emergencia anterior	✓		✓		✓		✓	
34	El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores	✓		✓		✓		✓	
35	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia	✓		✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 6: CONTROL INTERNO									
36	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas	✓			✓			✓	
37	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras	✓			✓			✓	
38	Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados al Gerente de Servicios a la ciudad y medio ambiente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
39	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.	✓			✓			✓	
40	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.	✓			✓			✓	
41	Se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.	✓			✓			✓	
42	Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras entidades del mismo sector público que utilice procesos productivos similares.	✓			✓			✓	
43	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras entidades de cualquier sector público, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares.	✓			✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Maritza Guzmán Meza DNI: 06.035.574

Grado y Especialidad del validador: Dra. Metodóloga



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- 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

Lima, 23 de Junio del 2018.

DNI. 06035574

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la retención laboral

OBJETIVO:

Identificar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Retención laboral

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad distrital de Pachacamac.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

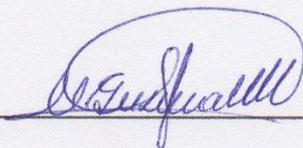
Guillermo Mesa Mantua

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...06035574



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de especializarme en mis fortalezas.	✓		✓		✓		
2	Mis ideas e intereses son tomadas seriamente por Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
3	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.	✓		✓		✓		
4	El personal de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública siempre parece estar listo para dar consejos sobre cómo puedo aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓		
5	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me estimula para que piense donde estoy y que necesito hacer para lograr las metas de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad tratan de entender los problemas que los empleados experimentan en su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Los sub gerentes de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad en esta entidad pública parecen esforzarse en ser agradables con los empleados.	✓		✓		✓		



8	La Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.	✓		✓		✓		✓	
9	La mayoría de los ejecutivos de la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad hacen un esfuerzo para conocernos.	✓		✓		✓		✓	
10	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Cuando ocurre un problema usualmente confío en los procedimientos que son dictados por la Gerencia de Servicios a la ciudad y medio ambiente de la municipalidad.	✓		✓		✓		✓	
12	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.	✓		✓		✓		✓	
13	Mis superiores aprecian cuando alguien tiene una nueva manera de encarar un problema.	✓		✓		✓		✓	
14	Para la mayoría de las situaciones laborales nuestras críticas son escuchadas.	✓		✓		✓		✓	
15	Puedo criticar las reglamentaciones laborales y mis críticas son escuchadas.	✓		✓		✓		✓	
16	En la municipalidad, las expectativas son que debo pasar mucho tiempo aprendiendo.	✓		✓		✓		✓	
17	Cuando se establece una reforma es porque tuve una buena idea que fue implementada.	✓		✓		✓		✓	
18	En el trabajo parecen estar honestamente interesados en las cosas que hago afuera del horario de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: ACTITUD DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Si tengo la oportunidad de aprender, definitivamente lo hago.	✓		✓		✓		✓	
20	Tomo la iniciativa cuando quiero aprender algo que puede ser útil en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
21	Pienso que es importante aprender a lo largo de toda mi vida.	✓		✓		✓		✓	
22	Me encanta realizar actividades por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓	

23	Cuando hago mi trabajo uso mi creatividad e incentiva.	✓				✓			
24	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.	✓				✓			
25	Me encanta aceptar tareas complejas y desafiantes.	✓				✓			
26	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.	✓				✓			
27	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.	✓				✓			
	DIMENSIÓN 3: PRESIÓN DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
28	Como empleado estoy bajo mucha presión.	✓				✓			
29	La presión laboral es muy alta aquí.	✓				✓			
30	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tansen y a veces deprimen.	✓				✓			
	DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	Cuando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.	✓				✓			
32	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.	✓				✓			
33	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Maritza Guzman Meza DNI: 06035574

Grado y Especialidad del validador: Dra. Metodóloga



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Lima, 23 de Junio del 2018

DNI. 06035574



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Mirian Arenas Solorzano, egresado de la Escuela de posgrado en Maestría en Gestión Pública, Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Sede San Juan de Lurigancho declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a Tesis titulada:

“Gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacamac, 2018”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de diciembre de 2020.

Arenas Solorzano Mirian	
DNI: 42412583	Firma 
ORCID: 0000-0001-9517-604	