



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO  
LABORAL**

**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DERECHO A LA  
SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN MECÁNICOS DE LA  
ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO,  
MOQUEGUA, AÑO 2018**

**PRESENTADA POR**

**BACH. MARLAN JONAS LANDIO APAZA**

**ASESOR**

**DR. JUAN CARLOS UBILLUS REYES**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO  
CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>PÁGINA DE JURADOS</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO</b>	<b>iv</b>
<b>INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>iiiv</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del Problema	3
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	5
1.5. Variables	6
1.6. Hipótesis de la investigación	11
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Marco conceptual	32
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b>	<b>34</b>
3.1. Tipo de investigación	34
3.2. Diseño de investigación	35

3.3. Población y muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
<b>CAPÍTULO IV:</b>	
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>45</b>
4.1. Presentación de resultados	45
4.2. Contrastación de hipótesis	54
4.3. Discusión de Resultados	59
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>61</b>
5.1. Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones	63
<b>CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>69</b>
Anexo N° 01. Matriz de Consistencia	70
Anexo N° 02. Instrumentos de Recolección de Datos	76
Anexo N° 03. Cuadro de Operacionalización de Variables	78
Anexo N° 04. Base de datos	82
Anexo N° 05. Confiabilidad del Instrumento	84
Anexo N° 06. Evidencia Fotográfica	86

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### TABLAS

	Pág.	
Tabla 6	Percepción sobre la Gestión Administrativa	45
Tabla 7	Percepción sobre la Derecho a la Seguridad en el Trabajo	46
Tabla 8	Gestión Administrativa: Planeación	48
Tabla 9	Gestión Administrativa: Organización	49
Tabla 10	Gestión Administrativa: Dirección	50
Tabla 11	Gestión Administrativa: Control	51
Tabla 12	Derecho a la Seguridad en el Trabajo: Obligaciones del empleador	52
Tabla 13	Derecho a la Seguridad en el Trabajo: Obligaciones de los trabajadores	53
Tabla 14	Prueba de Hipótesis General	54
Tabla 15	Prueba de Hipótesis Específica: Planificación de la gestión administrativa y Derecho a la Seguridad en el Trabajo	55
Tabla 16	Prueba de Hipótesis Específica: Organización de la gestión administrativa y Derecho a la Seguridad en el Trabajo	56
Tabla 17	Prueba de Hipótesis Específica: Dirección de la gestión administrativa y Derecho a la Seguridad en el Trabajo	57
Tabla 18	Prueba de Hipótesis Específica: Control de la gestión administrativa y Derecho a la Seguridad en el Trabajo	58

## FIGURAS

Figura 1	Percepción sobre la Gestión Administrativa	46
Figura 2	Percepción sobre la Derecho a la Seguridad en el Trabajo	47
Figura 3	Gestión Administrativa: Planeación	48
Figura 4	Gestión Administrativa: Organización	49
Figura 5	Gestión Administrativa: Dirección	50
Figura 6	Gestión Administrativa: Control	51
Figura 7	Derecho a la Seguridad en el Trabajo: Obligaciones del empleador	52
Figura 8	Derecho a la Seguridad en el Trabajo: Obligaciones de los trabajadores	53

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es establecer la relación de asociación entre la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Años 2018. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones de tipo básico y de nivel relacional, ya que por medio de la observación, descripción y correspondencia de las variables se ha establecido la relación entre ellas. Así mismo, el método empleado es hipotético deductivo; con un diseño de investigación no experimental.

La población y muestra son coincidentes, los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados de la aplicación a mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua, con criterio estadístico y la aplicación de un instrumento denominado cuestionario.

La validez de contenido del instrumento se obtuvo por juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó la fórmula de Alpha de Cronbach, para los instrumentos que miden las variables, obteniendo 85% y 68 % de excelente fiabilidad y muy buena confiabilidad respectivamente, la prueba No paramétrica Chi cuadrado, ha demostrado la relación entre las variables gestión administrativa y el derecho de seguridad en el trabajo.

Palabras claves: La gestión administrativa, Derecho a la seguridad en el trabajo y Aviación del Ejército peruano.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to establish the relationship of association between administrative management and the right to safety at work, mechanics of the Aviation School of the Peruvian Army. Moquegua 2018. This study is part of the basic type of research and relational level, since through the observation, description and correspondence of the variables has established the relationship between them. Likewise, the method used is hypothetical deductive; with a non-experimental research design.

The population and sample are coincident, the statistical data that support this investigation come from the results of the application to mechanics of the Peruvian Army Aviation School. Moquegua, with statistical criteria and the application of an instrument called a questionnaire.

The content validity of the instrument was obtained by expert judgment and for the reliability the Cronbach's Alpha formula was used, for the instruments that measure the variables, obtaining 85% and 68% of excellent reliability and very good reliability respectively, the test Non-parametric Chi square, has demonstrated the relationship between the variables administrative management and the right of safety at work.

Key words: Administrative management, Right to safety at work and aviation of the Peruvian army.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación lleva por título “La gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018”. Para optar el Grado de Maestro en Derecho con mención Derecho Laboral presentado por el Graduando Marlan Jonas Landio Apaza.

La importancia de ésta investigación, radica en el hecho de identificar si existe relación de asociación, entre la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua, con el fin de obtener datos que vinculen estas variables de estudio y de esta manera sugerir soluciones que permitan disminuir los casos identificados.

La estructura que hemos seguido en este trabajo se compone de cinco capítulos. El primer capítulo comprende el problema de investigación, el segundo capítulo el marco teórico, el tercero desarrolla el método, el cuarto presentación, análisis de resultados y discusión, el quinto las conclusiones y recomendaciones y finalmente referencias y anexos.

Esperamos que la presente Tesis cumpla con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado y de los señores miembros de la comisión revisora, de la Universidad José Carlos Mariátegui.



**EL AUTOR.**

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Una de las problemáticas en el mundo del derecho laboral, es el derecho a la seguridad en el trabajo, el cual a fines del siglo XIX ha adquirido mayor importancia social, en razón a que necesita una adecuada gestión en seguridad laboral en cualquier institución, ya que las deficiencias en un sistema de gestión en este aspecto, genera accidentes laborales; lo que causa preocupación, ya que muchas empresas públicas o privadas no regulan de forma correcta una cultura de prevención.

Si bien es cierto la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en su afán de reducir estas cifras de inseguridad, viene incentivando una cultura de prevención a nivel mundial, considerando que el derecho de naturaleza laboral se encuentra arraigado al derecho a la vida, libertad y salud, en este sentido se busca que todo trabajador tenga un lugar adecuado y con condiciones laborales acorde a las funciones que va a realizar.

En nuestro país en el año 2011 mediante la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo Ley N° 29783, con el objetivo de promover una cultura de prevención, en la cual participa el Gobierno mediante la fiscalización, legisla a los empleadores mediante la regulación en su entorno y al trabajador quien debe participar de forma individual o colectiva, para evitar que durante las funciones de su trabajo o como consecuencia de ella, no surja accidentes o incidentes de trabajo, posterior a ello se crearon nuevos dispositivos legales tanto para el sector público como privado, fortaleciendo la aplicación de la Ley en mención, sin embargo, en la actualidad existen instituciones que no cuenta con una regulación adecuada sujeta a los lineamientos de una gestión de seguridad en el trabajo.

La falta de regulación específica, según la naturaleza de la función que se realiza en el trabajo es una realidad del país, y la Región Moquegua no es ajena a ella, para muestra tomaré a la Escuela de Aviación del Ejército, por contar con una experiencia laboral de aproximadamente 5 años como mecánico aeronáutico, en dicha sede; se ha venido implementando el derecho a la seguridad en el trabajo de forma restringida, no obstante , en la actualidad dicha institución no cuenta con lineamientos específicos que regulen el adecuado mantenimiento de aeronaves enfocados a la seguridad en el entorno aeronáutico.

En razón que en diferentes actividades netamente aeronáuticas se necesita emplear una cultura de prevención ante los riesgos que tiene la vida, es por ello que es necesario que la Planificación de la gestión del Comando institucional regule este aspecto, con la finalidad que el personal de mecánicos aeronáuticos cuenten con un

trabajo seguro en condiciones adecuadas, ya que la labor que realiza el personal de mecánicos referidos a la seguridad en el trabajo, solo se limita a los manuales de mantenimiento y directivas notándose la falencia normativa de un dispositivo regulador aplicable a la naturaleza de este tipo de actividades que por su condición es un trabajo de riesgo.

Es por ello que la presente investigación pretende aunar la gestión administrativa relacionado a un derecho laboral; que es el de la seguridad en el trabajo que lo detallaremos a continuación.

## **1.2. Definición del Problema**

### **1.2.1. Problemas de Investigación.**

#### ***1.2.1.1. Problema General.***

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018?

#### ***1.2.1.2. Problemas Específicos.***

PE1. ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018?

PE4. ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018?

### **1.3. Objetivo de la Investigación (Generales y Específicos)**

#### **1.3.1. Objetivo General.**

La gestión administrativa asociado al derecho de la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

OE1. El planeamiento de la gestión administrativa asociado al derecho de la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

OE2. La organización de la gestión administrativa asociada al derecho de la

seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

OE3. La dirección de la gestión administrativa asociada al derecho de la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

OE4. El control de la gestión administrativa asociado al derecho de la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

Desde el aspecto teórico la presente investigación, es un aporte a la teoría de investigación considerando que la variable gestión administrativa esta relaciona con el derecho de seguridad en el trabajo, dicho estudio aportara resultados de asociación a una cultura de prevención en el derecho a la seguridad en el personal de mecánicos aeronáuticos de la Escuela de Aviación del Ejército, en razón que, mediante una adecuada gestión administrativa se logre cumplir los principios que contempla la Ley de Seguridad en el Trabajo.

Así, mismo en el aspecto metodológico, contribuye con dos instrumentos de confiabilidad interna destinados a medir la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, estos datos podrán ser usados en posteriores investigaciones

que se realicen a otros niveles de investigación partiendo del nivel relacional que se ha desarrollado.

Por otro lado, nuestra investigación en el aspecto práctico permitirá tener un diagnóstico acerca de la inseguridad, durante la realización de trabajo aeronáutico en el personal de mecánicos aeronáuticos al momento de realizar sus funciones o con ocasión de estas, que se produce en la Escuela de Aviación del Ejército, sumado a la insuficiente regulación normativa de seguridad aeronáutica en el trabajo, a efecto de concientizar y formar una cultura de prevención en el personal de mecánicos aeronáuticos del Ejército.

### **1.5. Variables.**

Las variables son la Gestión Administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo. El presente estudio relaciona los factores asociados con la variable de supervisión en mecánicos aeronáuticos de la ciudad de Moquegua.

V1: Gestión Administrativa.

V2: Derecho a la seguridad en el trabajo

Tabla 1  
Operacionalización de VI

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	Es aquel procedimiento que involucra las siguientes actividades : planear, organizar, dirigir y controlar; estos componentes serán efectuados a través de los responsables de cualquier institución en su afán de conseguir un fin en común.	Evaluación del trabajador respecto de la eficacia con que se desarrolla el proceso administrativo en la institución, medida con el instrumento de evaluación de la gestión administrativa.	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La entidad cuenta con documentos de gestión actualizados</li> <li>• La entidad usa adecuadamente los recursos asignados</li> <li>• Se identifican las acciones específicas para el cumplimiento de las metas</li> <li>• El personal conoce los instrumentos de gestión</li> <li>• Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión</li> </ul>	Nominal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La entidad cuenta con una estructura organizativa adecuada</li> <li>• Existe comunicación fluida entre áreas</li> <li>• Se distribuye</li> </ul>	



---

	adecuadam ente los recursos
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la entidad se motiva constante al personal</li> <li>• Existe liderazgo directivo</li> <li>• En la entidad se realiza el trabajo en equipo</li> <li>• El personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad</li> </ul>
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constantemente se evalúa el desempeño del personal</li> <li>• Constantemente se evalúa el desempeño organizacional</li> <li>• La entidad evalúa los estándares o metas establecidas en la planeación.</li> </ul>

---

Elaboración propia.

Tabla 2  
Operacionalización de V2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Derecho a la seguridad en el trabajo	Este derecho de índole laboral; promueve que la parte más fuerte (empleado y estado) busque una cultura de prevención referente a los riesgos o peligros que suceda en el entorno en el cual se desarrollan las funciones del trabajador	A través del rol fiscalizador y control del estado y la participación de los trabajadores	Obligaciones del Empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza un plan detallado para la ejecución de una acción, orientada a la seguridad del trabajador.</li> <li>• Garantiza la capacitación y entrenamiento en seguridad en el trabajo</li> <li>• Asigna labores y competencias</li> <li>• Informa sobre el puesto de trabajo</li> <li>• Revisa la indumentaria y equipos de trabajo</li> <li>• Previene riesgos en su origen</li> <li>• Controla de zonas de riesgo</li> <li>• Evalúa el riesgos</li> </ul>	

---

Obligaciones del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumplir con las normas del programa de seguridad</li><li>• Usar adecuadamente instrumentos y materiales de trabajo</li><li>• Usar adecuadamente los equipos de protección personal</li><li>• No operar equipo y maquinaria No autorizados.</li><li>• Participa en los programas de capacitación destinadas a prevenir riesgos laborales</li><li>• Participa en actividades destinadas a prevenir riesgos laborales</li><li>• Comunica al empleador todo evento que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad</li></ul>
-----------------------------	---

---

Elaboración propia.

## **1.6.Hipótesis de la Investigación**

### **1.6.1. Hipótesis General.**

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas.**

HE1. Existe relación significativa entre el planeamiento de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

HE2. Existe relación significativa entre la organización de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

HE3. Existe relación significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

HE4. Existe relación significativa entre el control de la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales.**

La investigadora Patiño (2014) en su tesis de investigación sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad, con una muestra de 28 trabajadores de la empresa productora de fertilizantes en Cajeme Sonara, el objetivo general tiene como propósito asociar ambas variables, emplea el método hipotético-deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

Según Romero (2013) en la tesis titulada diagnóstico e implementación de la seguridad y salud en el trabajo, con una muestra de 14 trabajadores de la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A, teniendo como objetivo principal confeccionar el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, quien empleo el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que de

acuerdo a la investigación realizada a los trabajadores de dicha empresa no cuenta una norma específica sobre el plan en seguridad y salud en el trabajo.

Los investigadores Caisachana y Cadena (2014) en la tesis de investigación sobre implementación de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, con una muestra de 242 trabajadores de la empresa Avícola REPROAVI CIA. LTDA. de la ciudad de Ibarra, el objetivo general desarrollar el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, emplea el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que la empresa demuestra un alto compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, pero no cuenta con un sistema de gestión.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

El investigador Quispe (2014) en la tesis de investigación sobre Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa dedicada a la industria metalmecánica, siendo como objetivo principal optimizar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo como organización, empleando un diseño no experimental, concluyendo que la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo debe realizarse en cualquier empresa o institución para optimizar derechos del trabajador.

Según Del Campo (2014) en su investigación sobre la relación entre la configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley N° 29783,

teniendo como objetivo general realizar un análisis sobre la normatividad nacional emplea el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que la ciencia de la prevención (anticipación), el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados de la actividad que se realiza en el entorno laboral constituye la verdadera definición de la seguridad y salud en los trabajadores.

La investigadora Dedios (2014) en su tesis de investigación sobre la relación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los principios de aplicación de la OIT, con un objetivo general que tiene como propósito asociar ambas variables, emplea el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que existe una relación significativa en ambas variables.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión Administrativa.**

Para poder hablar sobre la gestión administrativa debemos enfocarnos en el significado de la administración, concepto que está en discusión algunos indican que es una ciencia, teoría, arte técnica o algo que se deba de estudiar; sin embargo la administración es un área de conocimiento que permite tanto a los profesionales como a los no profesionales usarla, asimismo este conocimiento es utilizado adecuadamente por algunas personas que nunca pisaron una aula universitaria, otras personas con diferentes grados académicos no utilizan la administración en el día a día. (Torres, 2014).

### **2.2.1.1. Conceptos básicos de la administración.**

Para poder conceptualizar la administración y entender si es una ciencia, arte, técnica, práctica o teoría, se debe sistematizar sus fundamentos; la administración para poder usarla no se vale de uno o varios conceptos, sino del conjunto integrado de los mismos, ya que su conceptualización se basará de acuerdo a la práctica que se realiza, por ejemplo un doctor en física se dedica toda su vida a esta disciplina se vuelve un experto y sigue practicando lo que estudio, para posteriormente poder entenderse de forma clara con los de su medio, por lo que es cuestión de tiempo para que la persona domine el área de un conocimiento. (Torres, 2014)

Como precisa Chiavenato (2011) administración proviene del latín *ad* que significa dirección hacia, y *minister*, referido a subordinación, en pocas palabras aquella persona que se encuentra al mando de otro, para que pueda cumplir una función.

Con respecto a Chiavenato (2011) refiere que la práctica de la administración está enfocado a interpretar los objetivos de una empresa y que estos se transformen en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control para conseguir sus objetivos con eficiencia y eficacia.

### **2.2.1.2. La administración y su enfoque interdisciplinario.**

La administración es un todo que se construye a lo largo del tiempo, esto tiene origen desde que el hombre apareció, pues en su invención de mejorar y



estabilizarse, sin embargo la administración es una ciencia joven, reciente mente aparecida en el siglo anterior producto de la filosofía, para entender a la administración desde un enfoque interdisciplinario podríamos compararla con un árbol, desde sus nutrientes que le dan vida (filosofía) hasta sus frutos (rentabilidad, productividad, entre otras). (Torres, 2014)

Al respecto Torres (2014) indica que es por ello que gracias a la filosofía que nutre a todas las ciencias y facilita nuevos conocimientos apareció la administración como un resultado de contribución de múltiples disciplinas.

### ***2.2.1.3. Importancia y utilidad de la administración.***

La administración es importante de acuerdo a como se mida las actitudes de los administrados, en razón que no necesariamente debes tener estudios en administración para ser buen administrador, por lo que siguiendo este enfoque son tres las habilidades importantes que un buen administrador deberá adquirir. (Torres, 2014)

Siendo estas las siguientes:

- Conceptuales, ideas y conceptos nuevos realizado por la alta gerencia.
- Humanas, en función a las relaciones entre los más altos cargos con los de personal operativo.
- Técnicas, para el manejo de dispositivos técnicos.

#### ***2.2.1.4. Características de la administración.***

Las más importantes características con las que cuenta la administración son: la administración es universal, la administración es interdisciplinaria, la administración es sistémica, la administración es intemporal, la administración es humana y social, la administración es una técnica y es un arte. (Torres, 2014)

#### ***2.2.1.5. Administración pública y administración privada.***

Para poder comparar la gestión que se realiza entre los particulares y los públicos se crearon dos tipos de administración: administración pública y privada, la cual se plasma en la siguiente tabla:

Tabla 3  
*Diferencias sobre la administración pública y la privada*

Concepto	Administración Pública	Administración Privada
<b>Fines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De rectoría, de bien común.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad, productividad, competitividad.</li> </ul>
<b>Cobertura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo organizaciones privadas.</li> </ul>
<b>Efectos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones afectan a todos los habitantes del país</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones solo afectan principalmente a socios y empleados.</li> </ul>
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el beneficio de la sociedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el funcionamiento de la organización</li> </ul>
<b>Riesgo financiero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy difícil la figura de quiebra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susceptible de quiebra</li> </ul>
<b>Impuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobra impuestos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No puede cobrar impuestos</li> </ul>
<b>Cuerpos de contención y represión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legalmente autorizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No autorizado para manejar estos cuerpos</li> </ul>
<b>Bienes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiedad de la Nación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiedad de particulares</li> </ul>
<b>Diseño administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseños estructurales según el particular</li> </ul>

Elaboración propia.

Ambas cuentan con los mismos conceptos, principios, modelos, métodos y teorías; con la salvedad de que existen diferencias importantes entre una y otra en cuanto a su aplicación, dado que no es lo mismo administrar una nación ya que esta parte desde un punto más político y administrar una organización particular desde un enfoque empresario. (Torres, 2014)

### 2.2.1.6. Niveles organizacionales

En toda empresa se puede distinguir tres niveles jerárquicos siendo los siguientes:

**Nivel Institucional:** Para Chiavenato (2011) constituye lo estratégico, el más elevado constituido por directores, propietarios o accionistas y los más altos ejecutivos.

**Nivel Intermedio:** Según Chiavenato (2011) es el nivel mediador o gerencial, el cual se ubica entre el nivel institucional y operacional, teniendo como objetivo captar los recursos necesarios, así como comercializar lo que fabrique la empresa.

**Nivel Operacional:** De acuerdo a Chiavenato (2011) denominado técnico o núcleo técnico, su ubicación está constituida en las áreas de funcionamiento cotidiano, y en la eficiencia de la empresa.

Tabla 4  
*Niveles Organizacionales*

<b>Nivel institucional</b>	Presidente	<b>CADENA JERÁRQUICA DE AUTORIDAD</b>
	Director	
	Superintendente	
<b>Nivel intermedio</b>	Gerente de división	
	Gerente de departamento	
	Jefe	
<b>Nivel operacional</b>	Operaciones o tareas	

Elaboración propia.

### ***2.2.1.7. Proceso Administrativo.***

Todo proceso es una forma sistemática de hacer las cosas, en este sentido los gerentes dentro de una empresa basan este proceso mediante las funciones de planificar, organización, dirección y control, los cuales se detallarán a continuación:

#### ***2.2.1.7.1. Planeación.***

Toda empresa no puede funcionar de forma improvisada necesita de una estrategia para poder identificar las oportunidades y amenazas de una empresa y evaluar las debilidades y fortalezas de ella, en razón a ello la estrategia constituye el equilibrio entre lo que la empresa quiere y lo que realmente puede hacer. (Chiavenato, 2011)

La planificación es buscar un método, plan o lógica para alcanzar y concretar las metas propuestas, en la cual cada subunidad se elegirá los objetivos y se viabilizara programas para su cumplimiento, asimismo controlarlo y si es necesario aplicar medidas correctivas de acuerdo al caso en concreto. (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996)

De acuerdo a Chiavenato (2011) es necesario que en los niveles que cuenta toda empresa se atribuya responsabilidades, siendo estos de la siguiente manera:

- Nivel Institucional: Planificación Estratégica (genérico-largo plazo)
- Nivel Intermedio: Planificación Táctica (menos genérico-media plazo)

- Nivel Operacional: Planificación Operacional (detallado y analítico-a corto plazo)

#### *2.2.1.7.2. Organización.*

En tal contexto Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) plantean que la organización es definida como aquel proceso que permite ordenar y distribuir las labores de una empresa, y por otro lado la autoridad y recursos entre sus integrantes, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, viene hacer una unidad, en donde mediante la interacción de sus componentes (personas) alcanzan objetivos trazados, la organización constituye una actividad básica de la administración, asimismo reúne e integra sus recursos, define su estructura, establece la división de trabajo, coordina las diferentes actividades, define el nivel de potestad y compromiso; para comprender mejor la organización de la acción empresarial, mencionaremos su utilidad en los niveles de la empresa: (Chiavenato, 2011)

- Nivel Institucional: Organización (Diseño organizacional).
- Nivel Intermedio: Organización (Diseño departamental).
- Nivel Operacional: Organización (Diseño de cargos y tareas).

### *2.2.1.7.3. Dirección.*

Una vez que se encuentre fijada la planeación y la organización, consecuentemente sigue la dirección que busca alcanzar los objetivos fijados, mediante la interacción de los administradores con los subordinados, en la cual se le dará a conocer sus funciones, el trabajo que van a realizar y lo que se busca alcanzar con su trabajo. La función de dirección está enmarcada directamente en cómo alcanzar los objetivos mediante la acción de la organización; teniendo como miembros de la organización los siguientes: empleados, proveedores, consumidores y agencias reguladoras de la actividad empresarial. (Chiavenato, 2011)

De acuerdo a lo citado por Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) la dirección implica que los administradores manden, influyan y motiven en los subordinados para que puedan realizar tareas esenciales encomendadas, en la cual prevalece la relación y el tiempo para una buena dirección administrativa.

La dirección en los tres niveles de la empresa son los siguientes:

- Nivel Institucional (Dirección)
- Nivel Intermedio (Gerencia)
- Nivel Operacional (Supervisión)

#### 2.2.1.7.4. Control.

El proceso de administrar es un proceso cíclico que enfoca tanto a la planificación, organización, dirección y control, para que pueda culminarse con este proceso debe existir un control para poder medir y evaluar los resultados que se obtienen durante una gestión, y nos permita evaluar los resultado y consecuencias, por lo que el control está íntimamente ligado con los anteriores conceptos. (Chiavenato, 2011).

Por otro lado, el control dentro de los niveles de la empresa se comporta de la siguiente forma:

- Nivel Institucional: Tipo de control estratégico, considerado como de largo plazo.
- Nivel Intermedio: Tipo de control Táctico, el que se realiza en mediano plazo.
- Nivel Operacional: tipo de control operacional, aquel de corto plazo.

Conforme lo sostiene Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) el control tiene los sucesivos componentes elementales: establecer patrones de desempeño, medir resultados, confrontar estos resultados con normas y adoptar medidas correctoras cuando se detecten desorientaciones.



## **2.2.2. Derecho de Seguridad en el Trabajo.**

### ***2.2.2.1. Introducción.***

A lo largo de los años, se ha buscado regular ciertas conductas a nivel internacional, en este sentido con la finalidad de salvaguardar los derechos humanos laborales, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual busca las garantías sustanciales en el mundo del trabajo, teniendo como finalidad proteger cuatro grupos de derechos fundamentales relacionados al trabajo: 1) la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, 2) eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil, y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Lengua, 2012)

Ciertamente Lengua (2012) precisa que, por otro lado, mediante los diferentes foros, reuniones y consensos, el derecho de la seguridad en el trabajo adquirió relevancia, en razón que dicho derecho está enfrascado propiamente con los derechos humanos de la vida, libertad y la salud.

### ***2.2.2.2. La importancia del derecho a la seguridad en el mundo del trabajo.***

Desde la génesis del trabajo hasta la etapa de la industrialización, los peligros ocupacionales, fueron tomando mayor relevancia, y el mundo del derecho se fue dando cuenta que el derecho laboral no solo se enfocaba en un buen salario, o en la sindicación y la negociación colectiva, sino que tenía mucho que ver las

consecuencias tanto físicas, mentales y sociales, que podía ocasionar aquellas situaciones desfavorables al momento de realizar sus funciones o consecuencia de ellas, es por ello que la OIT hizo de este tema un motivo motivacional y que se materialice en el campo. (Lengua, 2012)

La OIT desde su constitución en el año 1919, ha buscado garantizar la seguridad en el trabajo, como se puede colegir en el Preámbulo de su Constitución, que reconoce que existen condiciones de trabajo no adecuadas, en razón a ello la OIT busco la necesidad de proteger al trabajador contra enfermedades y contra accidentes de trabajo, con el transcurrir de los años esta protección se denomina en la actualidad derecho a la seguridad y salud en el trabajo. (Lengua, 2012)

Por otro lado, la normatividad que más destaca sobre la seguridad y salud en el trabajo son: el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio 187 sobre el Marco Promocional de la Seguridad y Salud en el trabajo, la Recomendación 164 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo y la Recomendación 197 sobre el referido Marco Promocional. (Lengua, 2012)

### ***2.2.2.3. La seguridad y salud en el trabajo como un derecho humano laboral.***

Según Canessa (2010) dentro de los derechos humanos laborales, se encuentra un listado de determinados derechos laborales, todo ello en relación a la dignidad humana y en pro de satisfacción de las necesidades básicas del trabajo.

En ese sentido, el específico derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra amparado en diversos dispositivos legales de ámbito internacional, siendo el más relevante para el caso peruano el artículo 7 literal b) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Lengua, 2012)

#### ***2.2.2.4.El derecho de seguridad en el trabajo en el Perú.***

Para tener un concepto claro del derecho a la seguridad en el ámbito laboral debemos remitirnos a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo vigente desde el 2011, que obliga a las instituciones públicas y privadas implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de dichas instituciones, direccionadas a implementar comités y notificaciones de accidentes de trabajo. (Paredes, 2013).

El objetivo de dicha Ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, enmarcado en un trípode, participación del empleador, Estado y trabajadores, quienes a través del dialogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normatividad. (Paredes, 2013).

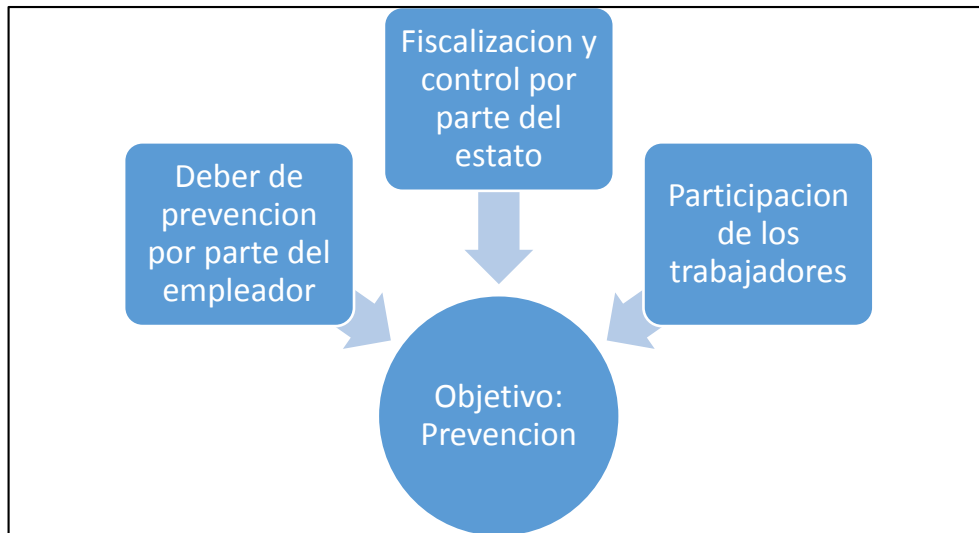


Grafico 1  
*Objetivo del derecho a la seguridad en el trabajo*  
 Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de dicha idea es conveniente precisar aquellos principios que fundan dicho derecho, que son los siguientes:

#### ***2.2.2.5. Principios de Seguridad en el Trabajo.***

##### *2.2.2.5.1. Principio de prevención.*

Este principio establece la posición de garante del empleador, quien será el responsable de la seguridad del trabajador, las condiciones de trabajo y bienestar del trabajador, mediante implementación de acuerdo a los alcances y necesidades que exista; sin embargo dicho principio está relacionado también al trabajador y al estado, es decir existe una responsabilidad tripartita; en razón que mediante el compromiso y capacitación del trabajador, se logra un adecuado sistema de gestión

de seguridad, y ante dicha inobservancia se debe de sancionar al trabajador incluso con un despido por falta grave. (Paredes, 2013).

#### *2.2.2.5.2. Principio de responsabilidad.*

Al respecto Paredes (2013) dice que este principio está relacionado con aquellas implicancias económicas, legales y de cualquiera otra naturaleza, producto de un accidente que sufra el trabajador en sus funciones o a consecuencia de estas.

#### *2.2.2.5.3. Principio de cooperación.*

Por otro lado, Paredes (2013) sostiene que, para lograr un adecuado sistema de gestión de seguridad en el trabajo, es necesario coadyuvar la colaboración y coordinación del Estado, empleador(es) y trabajadores, en merito que dicho tema no solo corresponde a un solo sujeto.

#### *2.2.2.5.4. Principio de Información y capacitación.*

Tanto la información y capacitación son elementos indispensables para una adecuada prevención en la seguridad del trabajo, en la cual están inmersos el empleador y los trabajadores, puesto que estas medidas preventivas ponen en énfasis aquellos eventos potencialmente peligrosos para la vida y salud de los trabajadores. (Paredes, 2013)

#### *2.2.2.5.5. Principio de gestión integral.*

Respecto a este punto Paredes (2013) refiere que mediante este principio el empleador tiene la responsabilidad de fomentar, impulsar y participar activamente en la seguridad del trabajo, siendo este tema parte fundamental de la administración general, enfocado en un sentido de unidad.

#### *2.2.2.5.6. Principio de consulta y participación.*

Según Paredes (2013) Para la adecuada gestión de seguridad en el trabajo el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de los empleadores y trabajadores, con la finalidad de mejorar la seguridad en el trabajo.

#### *2.2.2.5.7. Principio de primacía de la realidad.*

Este principio propio del derecho laboral busca que ante la discrepancia de los hechos y lo que figure en los documentos, prima la realidad, puesto que este principio que va más allá de la aplicación normativa al ser un principio de excelencia del derecho laboral. (Paredes, 2013)

#### *2.2.2.5.8. Principio de protección.*

Este principio va de la mano con el de prevención, este principio busca las mejores condiciones laborales y un adecuado ambiente laboral, con lo que se busca otorgar

un ambiente agradable para el trabajador evitando su rotación y otorgándole bienestar sea físico, mental y social, lo cual depende de la parte empleadora. (Paredes, 2013)

#### ***2.2.2.6. Derecho de los trabajadores.***

Los trabajadores tienen, los siguientes derechos relacionados a la seguridad en el trabajo:

- a) Comunicación: Dialogo directo del trabajador con la Autoridad administrativa del trabajo.
- b) Protección: Protección del trabajador en su puesto de trabajo ante riesgos laborales.
- c) Participación: Que el trabajador participe como miembro o votante del comité de seguridad.
- d) Adecuación: Adecuación del trabajo a las limitaciones de las personas.
- e) Protección a terceros: Derecho que poseen trabajadores de empresas que destacan personal, de estar protegidos de riesgos laborales o profesionales. (Paredes, 2013).

### ***2.2.2.7. Obligaciones de los trabajadores.***

Según Paredes (2013), los trabajadores deben cumplir con las normas, reglamentos e instrumentos de los programas de seguridad en el trabajo.

Para Paredes (2013), los trabajadores deben usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.

Paredes (2013), indica que el trabajador no operara o manipulara equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no haya sido autorizado.

Por otro lado, Paredes (2013), precisa que todo trabajador tiene la obligación de participar de los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.

Para Paredes (2013), el trabajador está obligado a comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad; debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso.

Según Paredes (2013), el trabajador debe reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo; siendo estas de forma veraz.



#### **2.2.2.8. Derecho y obligaciones de los empleadores.**

Se puede establecer en roles.

Roles del empleador: Liderazgo, Respaldo y Compromiso.

##### **2.2.2.8.1. Obligaciones específicas.**

La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, enumera una lista sobre las obligaciones específicas de los empleadores; sin duda alguna, todas las obligaciones del empleador pueden resumirse en garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

(Paredes, 2013)

### **2.3. Marco Conceptual**

*Gestión Administrativa:* Es aquel proceso compuesto por la planificación, organización, dirección y control, en relación a los integrantes de una organización y del adecuado uso de sus recursos, para alcanzar los fines determinados; por otro lado, interpreta los objetivos de una empresa y que estos se transformen en acción empresarial para conseguir sus objetivos con eficiencia y eficacia.

*Derecho de la seguridad en el trabajo:* Este derecho enmarcado en el derecho laboral, busca promover una cultura de prevención de riesgos laborales, enmarcado en un trípode, participación del Estado, empleador y trabajadores, quienes, a través

de una relación social adecuado, incentivan el adecuado empleo de seguridad en el trabajo.

## **CAPITULO III**

### **METODO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

Siguiendo a Bunge (1982), la presente investigación es de tipo Básico – Prospectivo, Transversal.

Según Supo (2014), es de tipo básico, en razón que parte de conceptos preestablecidos, con la finalidad de consolidar la teoría y la ciencia.

Para Supo (2014), es prospectivo ya que la base de datos cuenta con datos indispensables para el estudio y recabados en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejercito 2018, poseyéndose el control del sesgo de medición.

### 3.2. Diseño de Investigación

Coincidiendo con Hernández (2014), el diseño empleado en el presente trabajo es no experimental.

Al no contar con un grupo experimental, la presente investigación es de diseño no experimental, en el sentido que las variables propuestas no se van a manipular.

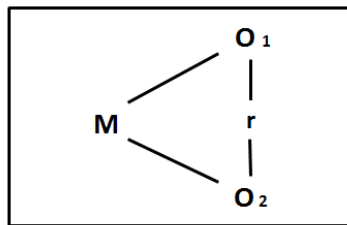


Grafico 2  
*Esquema del diseño de investigación:*

Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2

r: Relación

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población.

La población incluye 30 casos de trabajadores mecánicos aeronáuticos del Ejército del Perú (Técnicos Mecánicos Aeronáuticos), los cuales laboran en la guarnición de Moquegua año 2018.

### 3.3.2. Muestra.

Para la presente investigación, en razón del número de la población que constituye una población finita, no se aplicó el muestreo, ya que la muestra por criterios de razonabilidad y pertinencia es toda la población, por lo que no se aplicó alguna fórmula de selección de muestra.

Ahora bien, es menester indicar que se necesita contar con un porcentaje de confianza, más conocido en la metodología como la confiabilidad, dicho porcentaje es aquel que nos dará la seguridad de nuestros resultados; en este sentido al realizar el presente estudio en toda la población el porcentaje es del cien por ciento, deduciendo de ello que los resultados son concluyentes.

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

Tabla 5  
*Técnicas e Instrumentos.*

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Una técnica usada con frecuencia y que permite tener un alcance más objetivo con nuestra población es la encuesta, nos permite proponer las interrogantes acordes a la línea de investigación, dichas preguntas son conocidas como ítems.	Para el presente se utilizó el instrumento de cuestionario, que consiste en aquella relación de preguntas que buscan obtener información referente a la línea de investigación, que se viene aplicando. Asimismo, para que estos puedan ser aplicados a la población y/o muestra, tienen que contar con una validez de contenido, validez de constructo y tener fiabilidad (alpha de Cronbach).

Elaboración propia.

### **3.4.1. Cuestionario sobre Gestión Administrativa.**

Este cuestionario tiene como propósito la aplicación de la Gestión Administrativa en mecánicos del ejército peruano de la base de Moquegua. Año 2018. Variable organizada en función de sus dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control. El cuestionario en referencia consta de 15 ítems.

#### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Gestión administrativa

Autor: Bach. Landio Apaza Marlan Jonas.

Administración: Individual.

Procedencia: Maestría Universidad José Carlos Mariátegui -Sede Moquegua.

Años: 2018

Aplicación: Trabajadores Mecánicos Aeronáuticos del Ejército. Moquegua.

Duración: 10 minutos

Usos: Medir la Gestión administrativa.

Dimensiones a medir: Planificación, Organización, Dirección y Control

Nº total de Ítems: 15 ítems.

#### **Descripción de la Prueba**

Mediante este instrumento realizado sobre la variable general siendo esta la Gestión administrativa, enfocado en sus cuatro dimensiones que son: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Dicha ficha, se elaboró partiendo de las dimensiones detalladas líneas arriba, así como de sus respectivos indicadores, lo cual nos permitió tener quince enunciados (preguntas); dichos enunciados tienen dos alternativas como respuesta: Si (1), No (2).

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

#### **Gestión Administrativa (variable 1)**

**Planeamiento administrativo:** En este momento, se trazan las políticas a seguir por la gestión, debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas **1, 2, 3, 4, 5.**

**Organización administrativa:** Se refiere a la estructura organizativa de la entidad, debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas. **6, 7,8.**

**Dirección administrativa:** La toma de decisiones a partir de un liderazgo de la jefatura de la entidad, debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas **9, 10, 11,12.**

**Control administrativo:** Es la evaluación del desempeño del personal de la entidad. **Ítem 13, 14, 15.**

## **Validez Interna**

### **Validez de contenido (juicio de expertos).**

Para realizar una correcta aplicación a la muestra de estudio de mecánicos aeronáuticos del Ejército sede Moquegua, se realizaron modificaciones planteadas por el juicio de expertos que está comprendido por 3 entre doctores y magister, que de acuerdo a su experiencia y años inmiscuidos en la investigación refirieron que existe coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, lo cual ha permitido realizar un adecuado objetivo y una acorde hipótesis de estudio.

### **Validez de constructo (test)**

Con la finalidad de obtener la validación y confiabilidad estadística, el cuestionario que ya se menciona ha sido aplicado preliminarmente a una muestra piloto de una base militar diferente a la de Moquegua, efectuado en 30 mecánicos aeronáuticos.

### **Confiabilidad del Instrumento**

Se realizó la prueba de Fiabilidad interna de cuestionario sobre la variable de estudio, una vez que se aplicó a la muestra piloto, empleando la siguiente fórmula:



### Estadísticas de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N de elementos
,858	15

La tabla de Alpha de Cronbach:

0,53 a menos = Confiabilidad nula

0,54 a 0,59 = Confiabilidad baja

0,60 a 0,65 = Confiable

0,66 a 0,71 = Muy confiable

**0,72 a 0,99 = Excelente confiabilidad**

#### 3.4.2. Cuestionario sobre Derecho a la Seguridad en el Trabajo.

Tiene como propósito la aplicación del cuestionario Derecho a la Seguridad en el Trabajo en los mecánicos aeronáuticos del Ejército del Perú de base de Moquegua. Año 2018. Cuestionario sistematizado acorde a las dimensiones de la variable siendo estos los siguientes: Obligaciones del empleador y Obligaciones del trabajador. El instrumento detallado tiene 15 ítems.

### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Derecho a la seguridad en el trabajo

Autor: Bach. Landio Apaza Marlan Jonas.

Administración: Individual.

Procedencia: Maestría Universidad José Carlos Mariátegui -Sede Moquegua.

Año: 2018

Aplicación: Trabajadores Mecánicos Aeronáuticos del Ejército. Moquegua.

Duración: 10 minutos

Usos: Medir Derecho a la seguridad en el trabajo

Dimensiones a medir: Obligaciones del empleador, Obligaciones del Trabajador

Nº total de Ítems: 15 ítems.

### **Descripción de la Prueba**

El presente cuestionario se sustenta en la variable Derecho a la seguridad en el trabajo, dividida en dos dimensiones: Obligaciones del empleador, Obligaciones del Trabajador.

La ficha en referencia se elaboró partiendo de las dimensiones e indicadores, los cuales genero un total de 15 interrogantes; cada una de ellas posee como alternativas de respuestas: Si (1), No (0).

Para tener una mayor claridad práctica y metodológica del instrumento, lo describiremos de la siguiente forma:

**Derecho a la seguridad en el trabajo (variable 2).**

**Obligaciones del Empleador (Dimensión 1):** A través del rol fiscalizador y control del estado se busca lograr las condiciones para un trabajo seguro. Ítem (1, 2,3,4,5,6,7,8).

**Obligaciones del Trabajador (Dimensión 2):** A través del rol participativo del trabajador y su concientización se busca lograr las condiciones para un trabajo seguro. Ítem (1, 2,3,4,5,6,7).

**Validez Interna**

**Validez de contenido (juicio de expertos)**

Para poder aplicar dicho cuestionario a nuestra muestra de estudio, se modificó aquellas atinencias indicadas por el juicio de 3 expertos, comprendido entre doctores y magister, que a través de sus aportes metodológicos y casuísticos encontraron confiabilidad al contenido de la misma.

### **Validez de constructo (test)**

Con la finalidad de que se cumpla el proceso de validación y confiabilidad, el instrumento precitado, se aplicó inicialmente a una muestra piloto de 30 mecánicos aeronáuticos de base militar diferente; por otro lado, precedentemente se verifico que el cuestionario cumpla los estándares en relación a la variable de estudio del Derecho a la seguridad en el trabajo.

### **Confiabilidad del Instrumento**

Ahora bien, en referencia a la variable Derecho a la Seguridad en el Trabajo, se materializo la prueba de fiabilidad interna, una vez que precedentemente se realizó en la muestra piloto, empleando la siguiente fórmula:

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alpha de Cronbach	N de elementos
,685	15

La tabla de Alpha de Cronbach:

0,53 a menos = Confiabilidad nula

0,54 a 0,59 = Confiabilidad baja

0,60 a 0,65 = Confiable

0,66 a 0,71 = Muy confiable

**0,72 a 0,99 = Excelente confiabilidad**

### **3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Los hallazgos del trabajo de investigación fueron procesados y tabulados en el software estadístico SPSS versión 25, para trabajar la data, se usaron pruebas No paramétricas en la determinación del estadístico de contrastación de la hipótesis y frecuencias para la descripción de nuestras variables, así mismo, la confiabilidad de los instrumentos se determinó con un piloto del 30% de la muestra y con el estadístico Alpha de Cronbach obteniendo 85% y 68 % de excelente fiabilidad y muy buena confiabilidad en los instrumentos de Gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo respectivamente.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

En este capítulo se presenta el análisis de los datos en función al cuestionario aplicado como se presenta a continuación.

#### 4.1. Resultados Descriptivos de la Gestión Administrativa

La tabla que se presenta a continuación es el consolidado de la variable “Gestión Administrativa”, dicha información se obtuvo de la muestra de 30 mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

Tabla 6  
*Percepción sobre la Gestión Administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Percepción	Positivo	8	26,7
	Negativo	22	73,3
Total		30	100,0

**Fuente:** Base de datos del investigador.

**Figura 1**  
**Percepción sobre la Gestión Administrativa**



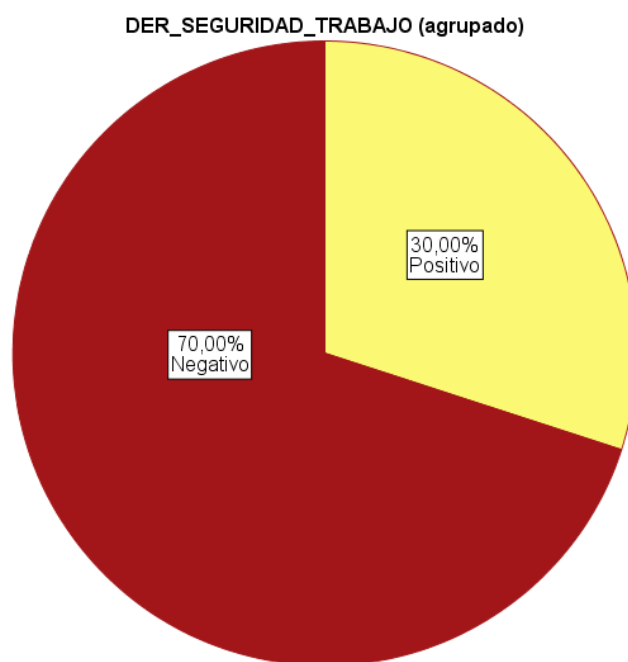
Según la Tabla 6 y la Figura 1 se puede apreciar en la variable N° 1 Gestión Administrativa de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 22 trabajadores que representan el (73,3%) perciben que la gestión administrativa es negativa frente a 8 trabajadores que representan el (26.7%) perciben que la gestión administrativa es positiva.

Tabla 7  
*Percepción sobre la Derecho a la Seguridad en el Trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Percepción	Positivo	9	30,0
	Negativo	21	70,0
Total		30	100,0

**Fuente:** Base de datos del investigador.

**Figura 2**  
**Percepción sobre la Derecho a la Seguridad en el Trabajo**



Según la Tabla 7 y la Figura 2 se puede apreciar en la variable N° 2 Derecho a la Seguridad en el Trabajo de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 21 trabajadores que representan el (70,0%) perciben negativamente el cumplimiento del derecho a la seguridad en el trabajo frente a 9 trabajadores que representan el (30,0%) perciben positivamente el cumplimiento del mencionado derecho.

Las tablas que se presentan a continuación es el consolidado de las dimensiones de la variable “Gestión Administrativa”, dicha información se obtuvo de la muestra de 30 mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua.

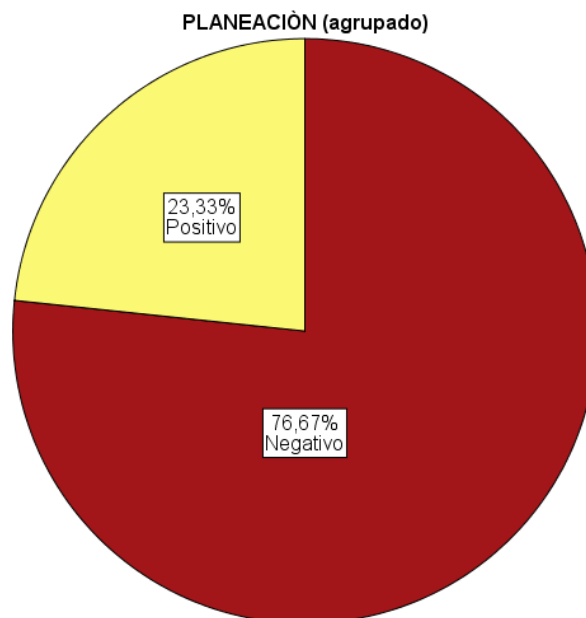


Tabla 8  
*Planeación*

		Frecuencia	Porcentaje
Percepción	Positivo	7	23,3
	Negativo	23	76,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos del investigador.

**Figura 3**  
**Gestión Administrativa: Planeación**



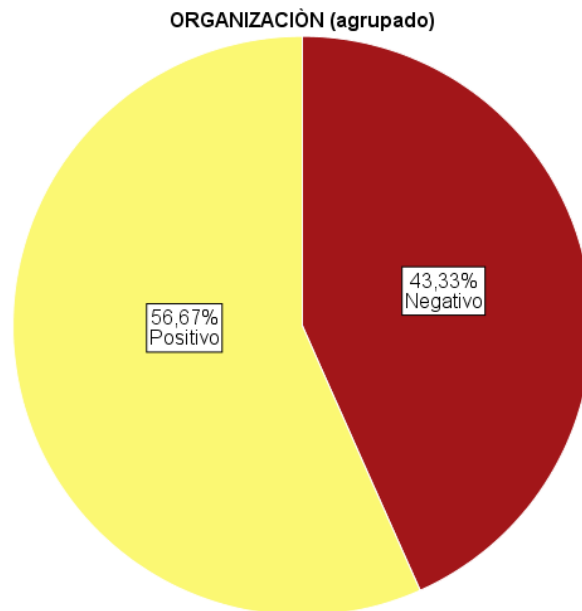
Según la Tabla 8 y la Figura 3 se puede apreciar en la variable N° 1, la dimensión Planeación. de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 23 trabajadores que representan el (76,7%) perciben negativamente el cumplimiento de la planeación en la gestión administrativa frente a 7 trabajadores que representan el (23,3%) perciben positivamente el cumplimiento de dicha dimensión.

Tabla 9  
*Organización*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Percepción	Positivo	17	56,7
	Negativo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos del investigador.

**Figura 4**  
**Organización**



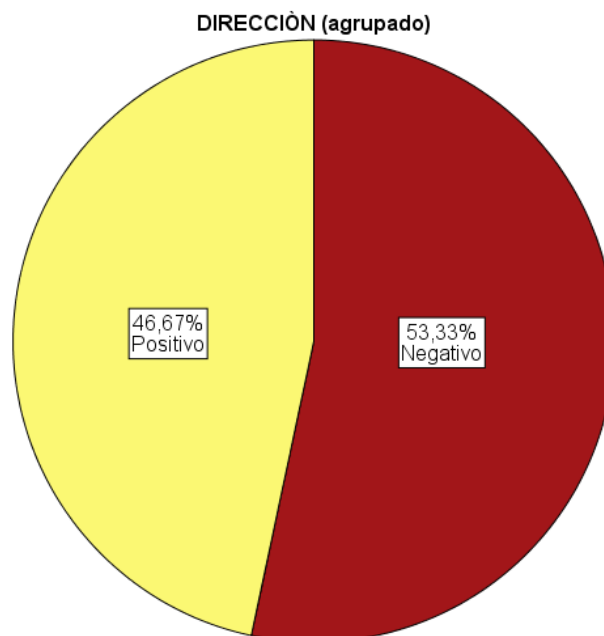
Según la Tabla N° 04 y la Figura N° 04 puede apreciar en la variable N° 1, la dimensión Organización de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 17 trabajadores que representan el (56,7%) percibe positivamente el cumplimiento de la organización en la gestión administrativa frente a 13 trabajadores que representan el (43,3%) perciben negativamente el cumplimiento de dicha dimensión.

Tabla 10  
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Percepción	Positivo	14	46,7
	Negativo	16	53,3
	Total	30	100,0

Fuente: Base de datos del investigador.

Figura 5  
Dirección



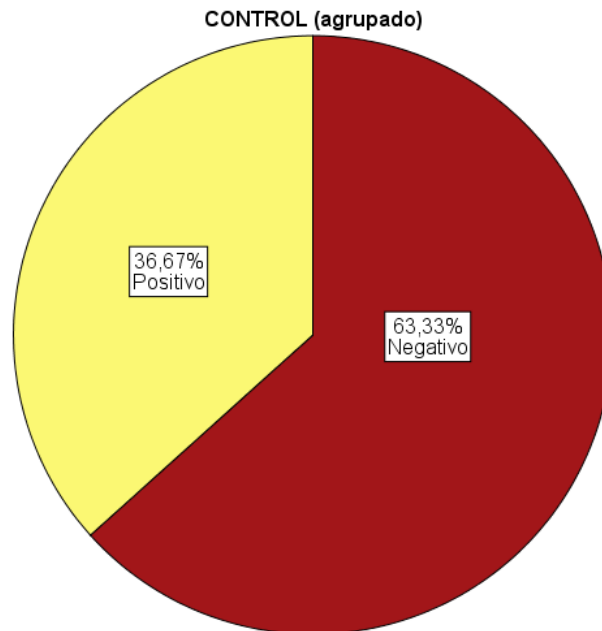
Según la Tabla 10 y la Figura 5 puede apreciar en la variable N° 1, la dimensión Dirección de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 16 trabajadores que representan el (53,3%) percibe negativamente el cumplimiento de la dirección en la gestión administrativa frente a 14 trabajadores que representan el (46,7%) perciben positivamente el cumplimiento de dicha dimensión.

Tabla 11  
Control

		Frecuencia	Porcentaje
Percepción	Positivo	11	36,7
	Negativo	19	63,3
	Total	30	100,0

Fuente: Base de datos del investigador.

Figura 6  
Control



Según la Tabla N° 06 y la Figura N° 06 puede apreciar en la variable N° 1, la dimensión Control de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 19 trabajadores que representan el (63,3%) percibe negativamente el cumplimiento del control en la gestión administrativa frente a 11 trabajadores que representan el (36,7%) perciben positivamente el cumplimiento de dicha dimensión.

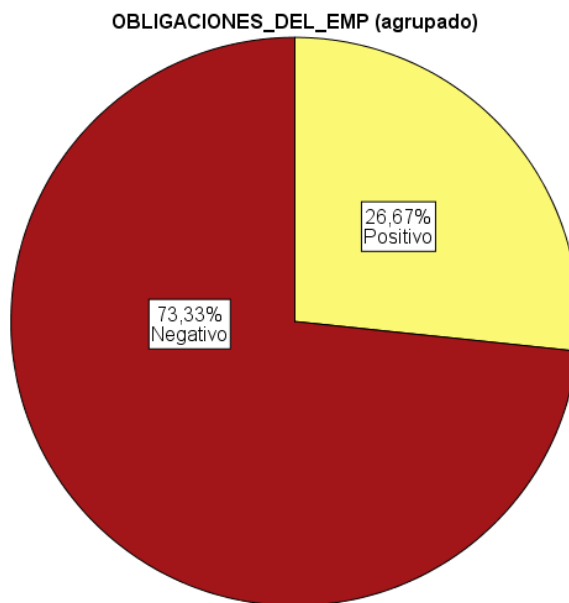
Las tablas que se presentan a continuación es el consolidado de las dimensiones de la variable “Derecho a la Seguridad en el Trabajo”, dicha información se obtuvo de la muestra de 30 mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua.

Tabla 12  
*Obligaciones del empleador*

		Frecuencia	Porcentaje
Percepción	Positivo	8	26,7
	Negativo	22	73,3
Total		30	100,0

**Fuente:** Base de datos del investigador.

**Figura 7**  
**Obligaciones del empleador**



Según la Tabla 12 y la Figura 7 se puede apreciar en la variable N° 2, la dimensión Obligaciones del empleador de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 22 trabajadores que representan el (73,3%) perciben negativamente el cumplimiento de las

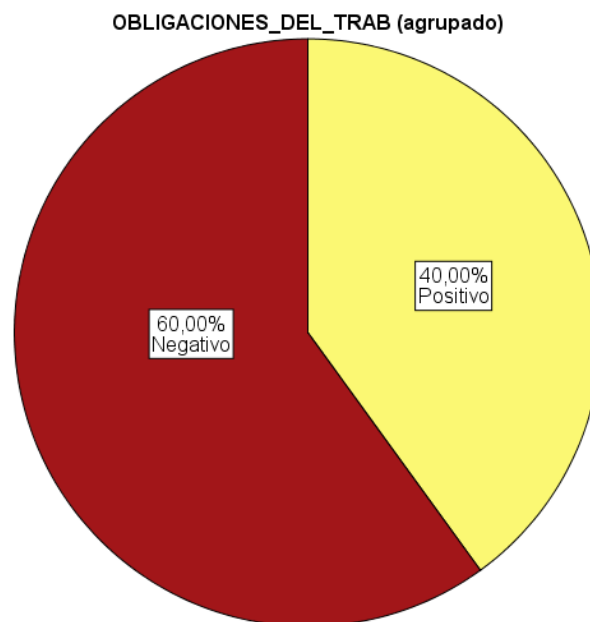
obligaciones del empleador con respecto al derecho a la seguridad en el trabajo frente a 8 trabajadores que representan el (26,7%) perciben positivamente el cumplimiento de dicha dimensión.

Tabla 13  
*Obligaciones del trabajador*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Percepción	Positivo	12	40,0
	Negativo	18	60,0
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos del investigador.

**Figura 8**  
**Obligaciones del trabajador**



Según la Tabla 13 y la Figura 8 se puede apreciar en la variable N° 2, la dimensión Obligaciones del empleado de los 30 trabajadores mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018; 18 trabajadores que representan el (60,0%) perciben negativamente el cumplimiento de las

obligaciones del empleado con respecto al derecho a la seguridad en el trabajo frente a 12 trabajadores que representan el (40,0%) perciben positivamente el cumplimiento de dicha dimensión.

Tabla 14

*Contrastación de Hipótesis General*

Gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	154,955 <sup>a</sup>	112	<b>,005</b>
Razón de verosimilitud	75,586	112	,997
Asociación lineal por lineal	8,295	1	,004
N de casos válidos	30		

**Análisis de la Tabla 14**

La relación de asociación entre la Gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p = 0.005 < \alpha = 0.05$ , esto quiere decir que hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Derecho a la

seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

Tabla 15

*Contrastación de la Hipótesis Específica*

Planeación de la gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,383 <sup>a</sup>	70	<b>,024</b>
Razón de verosimilitud	58,784	70	,828
Asociación lineal por lineal	7,496	1	,006
N de casos válidos	30		

**Análisis de la Tabla 15**

La relación de asociación entre la dimensión Planeación de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p= 0.024 < \alpha= 0.05$ , esto quiere decir que hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión Planeación de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.



Tabla 16

*Contrastación de Hipótesis Específica*

Organización de la gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,550 <sup>a</sup>	42	<b>,667</b>
Razón de verosimilitud	37,640	42	,663
Asociación lineal por lineal	5,050	1	,025
N de casos válidos	30		

**Análisis de la Tabla 16**

La relación de asociación entre la dimensión Organización de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p= 0.667 > \alpha= 0.05$ , esto quiere decir que No hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión Organización de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

Tabla 17

*Contrastación de Hipótesis Específica*

Dirección de la gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,611 <sup>a</sup>	56	<b>,642</b>
Razón de verosimilitud	51,365	56	,651
Asociación lineal por lineal	8,638	1	,003
N de casos válidos	30		

**Análisis de la Tabla 17**

La relación de asociación entre la dimensión Dirección de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p = 0.642 > \alpha = 0.05$ , esto quiere decir que No hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión Dirección de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

Tabla 18

*Contrastación de Hipótesis Específica*

Control de Dirección de la gestión administrativa y Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,417 <sup>a</sup>	42	<b>,541</b>
Razón de verosimilitud	42,177	42	,860
Asociación lineal por lineal	8,638	1	,860
N de casos válidos	30		

**Análisis de la Tabla 18**

La relación de asociación entre la dimensión Control de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p= 0.541 > \alpha= 0.05$ , esto quiere decir que No hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión Control de la gestión administrativa y el Derecho a la seguridad en el trabajo en los mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

## 4.2. Discusión de Resultados

La presente investigación plantea la hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el derecho a la seguridad en el trabajo, en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. La misma que ha sido comprobada a partir de la prueba estadística de chi cuadrado, encontrando un valor chi (0,02) de significancia que es menor (0,05).

Los resultados obtenidos permiten afirmar que las respuestas de percepción de la Gestión Administrativa se relacionan con el Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador planteada para este estudio.

Así mismo, según Dedios (2014), en su tesis “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los principios de aplicación de la OIT” la misma, que tuvo como objetivo general asociar ambas variables, empleando el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, concluyendo que existe una relación significativa en ambas variables.

Sobre la Planeación de la gestión administrativa nos permiten afirmar que las respuestas de percepción de la Planeación de la Gestión Administrativa se relacionan con el Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica alterna o del investigador planteada para este estudio. Así mismo, Del

Campo (2014) en su tesis de investigación sobre la Relación entre la Configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley N° 29783, teniendo como objetivo general realizar un análisis sobre la normatividad nacional concluyen que la seguridad de los trabajadores se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados.

Respecto a la Organización, Dirección y Control de la gestión administrativa nos permiten afirmar que las respuestas de percepción de estas dimensiones de la Gestión Administrativa No se relacionan con el Derecho a la seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica alterna o del investigador planteada para este estudio. Por su parte, los investigadores Caisachana y Cadena (2014) en la tesis de investigación sobre implementación de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, con una muestra de 242 trabajadores de la empresa Avícola REPROAVI CIA. LTDA. de la ciudad de Ibarra, concluyeron que la empresa demuestra un alto compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, pero no cuenta con un sistema de gestión adecuado.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

**Primero:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el derecho a la Seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018. A través de la prueba estadística chi cuadrado es:  $p= 0.02 < \alpha= 0.05$ , esto quiere decir que hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre ambas variables.

**Segundo:** La mayor frecuencia de la Gestión Administrativa, 22 trabajadores que representan el (73,3%) perciben que la gestión administrativa es negativa en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

**Tercero:** La mayor frecuencia sobre Derecho a la seguridad en el trabajo, 21 trabajadores que representan el (70,0%) perciben negativamente el cumplimiento del derecho a la seguridad en el trabajo.

**Cuarto:** La mayor frecuencia sobre la Planeación en la gestión administrativa, 23 trabajadores que representan el (76,7%) perciben negativamente el cumplimiento de la planeación en la gestión administrativa.

**Quinto:** La mayor frecuencia sobre la Organización en la gestión administrativa, 17 trabajadores que representan el (56,7%) percibe positivamente el cumplimiento de la organización en la gestión administrativa

**Sexto:** La mayor frecuencia sobre la Dirección en la gestión administrativa, 16 trabajadores que representan el (53,3%) percibe negativamente el cumplimiento de la dirección en la gestión administrativa.

**Séptimo:** La mayor frecuencia sobre el Control en la gestión administrativa, 19 trabajadores que representan el (63,3%) percibe negativamente el cumplimiento del control en la gestión administrativa

**Octavo:** La mayor frecuencia sobre las obligaciones del empleador en el derecho a la seguridad en el trabajo, 22 trabajadores que representan el (73,3%) perciben negativamente el cumplimiento de las obligaciones del empleador con respecto al derecho a la seguridad en el trabajo

**Noveno:** La mayor frecuencia sobre las obligaciones del trabajador en el derecho a la seguridad en el trabajo, 18 trabajadores que representan el (60,0%) perciben

negativamente el cumplimiento de las obligaciones del empleado con respecto al derecho a la seguridad en el trabajo

**Decimo:** Existe relación significativa entre la Planificación de la gestión administrativa y el derecho a la Seguridad en el trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

**Undécimo:** No hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre las dimensiones de Organización, Dirección y Control y el Derecho a la Seguridad en el Trabajo en mecánicos de la Escuela de Aviación del Ejército Peruano. Moquegua. Año 2018.

## **5.2. Recomendaciones**

**Primero:** Que la entidad cuente con documentos de gestión actualizados que orienten la planificación y cumplimiento del derecho a la seguridad en el trabajo.

**Segundo:** Que la entidad use adecuadamente los recursos asignados que aseguren la compra y distribución de equipos de seguridad para el grupo de mecánicos aeronáuticos.

**Tercero:** Que se identifique las acciones específicas para el cumplimiento de las metas que coadyuven los logros de la Gestión administrativa del Comando institucional.



**Cuarto:** Que todo el personal participe en la elaboración de los instrumentos de gestión de manera que eleven las propuestas de mejora de los mencionados instrumentos.

**Quinto:** Que el Comando Institucional, mediante una adecuada gestión administrativa, reglamente de acorde a la Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, las actividades que se desarrollan en la Escuela de Aviación del Ejército con la finalidad de practicar una cultura de prevención acorde a las funciones que realiza el trabajador.

**CAPITULO VI**  
**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Bunge, M. (1982). *La Ciencia y su Método*. Buenos Aires: Trillas.

Campos, S. (2011). *Reflexiones y Comentarios a la Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. En Soluciones Laborales para el sector privado. (92-96). Lima: Gaceta Jurídica.

Canessa, M. (2010). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. En Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. N° 87. (93). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Chiavenato, I (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración Séptima edición*. México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I (2011). *Administración Proceso Administrativo*. Bogotá: Copyright.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Lengua, C. (2011). *El derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. En *Soluciones Laborales para el sector privado (94-97)*. Lima: Gaceta Jurídica.

Paredes, B. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo Nueva normativa*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración Sexta Edición*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Supo, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima: UNSA.

Terry, G. (1995). *Principios de administración*. México: Compañía Continental SA.

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria.

### **Referencia web**

Caisachana, M. & Cadena, H. (2014). *Implementación de un Sistema de Gestión para la prevención de Riesgos Laborales sujetas al Régimen del Seguro*

*General de Riesgos del Trabajo (SGRT) – IESS en la Empresa Avícola REPROAVI CIA. LTDA. de la ciudad de Ibarra.* Tesis para optar el Título de Magister en Seguridad y Riesgos. Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolqui. Recuperado de:

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/9051/1/T-ESPE-48303.pdf>

Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú.* Tesis para optar el título de Abogado. Universidad de Piura, Lima. Recuperado de:

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER\\_015.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf?sequence=1)

Del Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222.* Tesis para optar el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5820/DEL\\_CAMPO\\_GAYTAN\\_TEOBALDO\\_CONFIGURACION\\_SEGURIDAD.pdf;sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5820/DEL_CAMPO_GAYTAN_TEOBALDO_CONFIGURACION_SEGURIDAD.pdf;sequence=1)

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 para optar el título de Maestra en

Administración Integral del Ambiente. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana. Recuperado de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Pati%C3%B1o-De-Gyves.pdf>.

Quispe, M. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica*. Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe\\_hm.pdf;jsessionid=F372DE5132985A3BFF7FBD5053EAB35C?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe_hm.pdf;jsessionid=F372DE5132985A3BFF7FBD5053EAB35C?sequence=1)

Romero, A. (2013). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A.* Tesis para optar el Título de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4494/1/TESIS%20ANGELITA%20ROMERO%20PDF.pdf>