



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental

Liderazgo organizacional y su relación con la cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

Autores

Javier Leonardo Toribio Azañero

Luis Miguel Vega Ortiz

Asesor

Dr. Edwin Rafael Rodríguez Bolívar



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Javier Leonardo Toribio Azañero	76406911	01 de junio del 2026
Luis Miguel Vega Ortiz	72072928	01 de junio del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Edwin Rafael Rodriguez Bolivar	45660115	https://orcid.org/0009-0009-4907-0804
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS PARA TÍTULO PROFESIONAL:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Elia Clorinda Andrade Giron	15647991	https://orcid.org/0000-0002-2126-7869
Hellen Yahaira Huertas Pomasoncco	46741141	https://orcid.org/0000-0002-4204-7320
Alexander Jorge Torres Anaya	44613470	https://orcid.org/0009-0007-4146-8848

2026-029565 TORIBIO AZAÑERO JAVIER LEONARD...

Liderazgo Organizacional y su relación con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025

UI-FIAIAYA PREGRADO 2026
Unidad de Investigación FIAIAYA-2026
Facultad de Ingeniería Agrarias, Industrias Alimentarias y Ambiental

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid::1:3539922750

Fecha de entrega
16 abr 2026, 12:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 abr 2026, 12:19 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS.pdf

Tamaño del archivo
707.5 KB

56 páginas

10.609 palabras

61.886 caracteres



Página 2 de 63 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3539922750

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A nuestros padres que han sabido formarnos con buenos
sentimientos y valores.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias por su apoyo incondicional y estímulo constante el cual nos permite enfrentar los retos que nos pone la vida.

Al mismo tiempo queremos agradecer sinceramente a nuestro asesor de tesis, Dr. Edwin Rafael Rodríguez Bolívar por su apoyo constante.

INDICE

Contenido

DEDICATORIA	4
INDICE	6
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	14
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	15
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	15
1.4 JUSTIFICACIÓN	15
1.5 DELIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	17
1.5.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.5.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL	17
1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO	17
CAPITULO II MARCO TEORICO	19
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.2 BASES TEORICAS	21
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	23
2.4 HIPÓTESIS	25
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	28
3.3.2 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUM.	29

CAPITULO IV RESULTADOS	31
4.1 Análisis de Resultados	31
4.2 Contrastación de la hipótesis	39
CAPITULO V DISCUSION	44
5.1 Disc. De Resul.	44
CAPITULO VI RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	46
6.1 Conclusiones	46
6.2 Recomendaciones	46
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	48
7.1. Fuentes documentales	48
7.2. Fuentes bibliográficas	48
ANEXOS	51
MATRIZ DE COSNISTENCIA	54

RESUMEN

Objetivo: Identificar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025; **Tipo, nivel y diseño:** La presente investigación adoptó un diseño no experimental, debido a que no se manipulan de manera deliberada las variables “liderazgo organizacional” y “cultura de SST”, Asimismo, el estudio es de tipo correlacional, El diseño específico es transversal o transeccional; **Población y muestra:** La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa del rubro hotelero se empleó un muestreo censal, lo que implica que todos los trabajadores disponibles participarán en el estudio 14 trabajadores.; **Técnica de recolección de datos:** Se utilizó como técnica principal el cuestionario, aplicada mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert; **Resultados:** En la tabla 09 se aprecia que el $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ entonces se acepta la hipótesis de investigación (H_0) y se rechaza la hipótesis nula (H_1). Es decir, El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Palabras claves: Liderazgo Organizacional, Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Motivación Laboral, Toma de Decisiones, Gestión Orientada a Resultados, Conductas Preventivas, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Comunicación Organizacional en SST.

ABSTRACT

Objective: To identify how Organizational Leadership is related to Occupational Safety and Health (OSH) Culture among the workers of a hotel-sector company, 2025. **Type, level, and design:** The present study adopted a non-experimental design, since the variables “organizational leadership” and “OSH culture” were not deliberately manipulated. Likewise, the study is correlational in nature. The specific design is cross-sectional (or transectional). **Population and sample:** The population consisted of all workers of the hotel-sector company. Census sampling was used, which implies that all available workers participated in the study, totaling 14 workers. **Data collection technique:** The questionnaire was used as the main data collection technique, applied through a structured questionnaire with a Likert-type scale. **Results:** Table 09 shows that $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$; therefore, the research hypothesis (H0) is accepted and the null hypothesis (H1) is rejected. That is, Organizational Leadership is related to OSH Culture among the workers of a hotel-sector company, 2025.

Keywords: Organizational Leadership, Occupational Safety and Health (OSH) Culture, Work Motivation, Decision-Making, Results-Oriented Management, Preventive Behaviors, Occupational Safety and Health (OSH), and Organizational Communication in OSH.

INTRODUCCION

En el contexto actual de las organizaciones, el liderazgo organizacional se ha consolidado como un factor determinante, la calidad de vida del personal y la sostenibilidad de las organizaciones. En particular, en sectores altamente dinámicos y exigentes como el rubro hotelero, el liderazgo no solo influye en el rendimiento laboral y la calidad de la atención, sino también en la forma en que se gestionan la SST.

La Cultura SST representa el conjunto de principios, convicciones, actitudes y prácticas asumidas por los integrantes de una organización respecto al confort laboral. Una cultura fortalecida en SST contribuye a reducir accidentes, enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral, además de fortalecer el compromiso y la motivación del personal. No obstante, el desarrollo de esta cultura depende en gran medida del estilo de liderazgo ejercido por los directivos y supervisores, quienes actúan como agentes clave en la promoción de conductas preventivas, la comunicación eficaz y la formación permanente en materia de seguridad y salud ocupacional.

Del sector hotelero, caracterizado por jornadas extensas, atención constante al cliente y exposición a diversos riesgos laborales, se hace imprescindible contar con líderes organizacionales capaces de integrar la SST dentro de la gestión diaria, fomentando un ambiente laboral seguro y orientado al cuidado del trabajador. Sin embargo, en muchas organizaciones aún se evidencian debilidades en la aplicación de prácticas de liderazgo alineadas con la prevención, lo que repercute negativamente en la consolidación de una adecuada Cultura de SST.

En este marco, la presente investigación titulada “Liderazgo Organizacional y su relación con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025” surge ante la necesidad de analizar y comprender cómo el liderazgo organizacional se vincula con la Cultura de SST, considerando dimensiones como las conductas y actitudes preventivas, la comunicación y capacitación en SST, la motivación y apoyo al personal, así como la gestión orientada a resultados.

El estudio reviste importancia teórica, práctica y social, ya que permitirá generar conocimiento científico sobre la relación entre ambas variables, brindar datos significativos para orientar la toma de decisiones gerenciales y contribuir al fortalecimiento de entornos laborales seguros en el sector hotelero. Asimismo, los hallazgos constituirán un referente para estudios posteriores y un fundamento para la aplicación de acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo y la administración de la SST en las organizaciones.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En los últimos años el sector hotelero ha experimentado un crecimiento acelerado a nivel mundial, impulsado por el turismo internacional y la diversificación de servicios de hospitalidad. Sin embargo, este crecimiento también ha evidenciado problemas persistentes en SST. A nivel externo, diversos estudios muestran que la industria hotelera presenta altas tasas de accidentes laborales, especialmente en áreas como housekeeping, cocina y mantenimiento, debido a condiciones laborales exigentes, sobrecarga física, jornadas extensas y procedimientos poco estandarizados. Se ha observado que estos riesgos se incrementan cuando las organizaciones presentan estilos de liderazgo autoritarios, distantes o poco participativos, lo que limita la creación de una cultura preventiva sólida y reduce la adherencia del personal a las normas de seguridad. Así, la relación entre liderazgo organizacional y cultura de SST se ha convertido en un eje clave para disminuir riesgos y fomentar ambientes laborales más seguros.

En el contexto latinoamericano, la situación no es diferente. En varios países de la región, la hotelería continúa enfrentando dificultades para implementar de manera sostenida sistemas de gestión de SST, principalmente por limitaciones en capacitación, escasa supervisión efectiva y estilos de liderazgo que no promueven buenas prácticas preventivas. El liderazgo inadecuado, sumado a la rotación laboral frecuente en el sector, ha generado desafíos para instaurar conductas preventivas estables y una cultura de seguridad verdaderamente interiorizada por los trabajadores.

A nivel nacional, la realidad del Perú evidencia retos similares. Si bien la normativa peruana en SST se ha fortalecido en los últimos años, diversos informes señalan que en el sector servicios, y especialmente en el rubro hotelero, persisten brechas entre el cumplimiento normativo y la práctica diaria dentro de las empresas. Los trabajadores del sector hotelero suelen estar expuestos a riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, pero muchas empresas presentan débil liderazgo en materia preventiva, comunicación insuficiente, escasa participación del personal en decisiones sobre seguridad y una baja percepción de riesgo. Esto afecta la construcción de una verdadera cultura de SST, traducida en comportamientos inseguros, desconocimiento de procedimientos y actitudes poco favorables hacia la prevención.

En el ámbito local, la Prov. de Huaura y específicamente el distrito de Santa María, donde el turismo y los servicios hoteleros han crecido en los últimos años, enfrentan esta problemática con mayor intensidad. Las empresas hoteleras de la zona suelen tener estructuras organizacionales pequeñas o familiares, donde las decisiones recaen en pocos líderes que, en muchos casos, no cuentan con formación adecuada en liderazgo preventivo ni en gestión de SST. Esto genera inconsistencias en la comunicación de normas, falta de supervisión efectiva y limitado compromiso del personal con las prácticas de seguridad. Asimismo, se evidencia una cultura preventiva incipiente, en la que muchos trabajadores desconocen protocolos básicos o no internalizan su importancia, lo que incrementa la probabilidad de incidentes laborales. Estas debilidades hacen evidente la necesidad de analizar cómo el estilo y la calidad del liderazgo influyen en el comportamiento preventivo de los trabajadores y en el fortalecimiento de la cultura de SST en estas organizaciones hoteleras locales.

En este contexto, estudiar la relación entre liderazgo organizacional y la cultura de SST resulta fundamental, ya que el liderazgo es un factor determinante para promover conductas seguras, establecer políticas claras, motivar al personal y consolidar un entorno laboral saludable y protegido. Comprender esta relación permitirá no solo identificar las falencias existentes, sino también proponer estrategias orientadas a mejorar la gestión preventiva dentro de las empresas del rubro hotelero. Además, los resultados del estudio podrán servir como referencia para fortalecer las prácticas de liderazgo en la región y para contribuir al desarrollo de una cultura de seguridad más sólida en las organizaciones de Santa María, garantizando el bienestar de los trabajadores y elevando la competitividad del sector en 2025.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Organizacional con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?

¿Cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?

¿Cómo se relaciona la Cultura SST y la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?

¿Cómo se relaciona la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Determinar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Analizar cómo se relaciona la Cultura SST y la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Identificar cómo se relaciona la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica

El estudio se justifica teóricamente porque aporta al cuerpo de conocimiento existente sobre la influencia del liderazgo organizacional en la consolidación de la cultura de SST. Aunque existen modelos que explican cómo el liderazgo impacta el comportamiento del personal y el clima organizacional, aún persisten vacíos respecto a su relación directa con la construcción de una cultura preventiva en sectores específicos como la hotelería, caracterizada por alta rotación de personal, labores físicamente exigentes y exposición a riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales. Este estudio contribuye a integrar enfoques clásicos y contemporáneos del liderazgo con teorías sobre cultura de seguridad, fortaleciendo el marco conceptual que explica cómo la motivación y la toma de decisiones pueden incidir en las actitudes y comportamientos preventivos del personal.

Justificación Práctica

Investigación tiene relevancia práctica porque permitirá identificar cómo el estilo y las acciones del liderazgo influyen en el fortalecimiento o debilitamiento de la cultura de SST dentro de una empresa hotelera. Los resultados brindarán información útil para la dirección y las jefaturas, orientada a mejorar los procesos de comunicación, supervisión y capacitación preventiva. En un sector tan dinámico como el hotelero —donde incidentes laborales pueden afectar la productividad, la satisfacción del cliente y la reputación del negocio— este estudio aportará herramientas para optimizar la gestión preventiva y reducir riesgos operacionales.

Justificación Metodológica

La aplicación de instrumentos validados, la operacionalización precisa de dimensiones e indicadores, así como el empleo de técnicas estadísticas para analizar correlaciones, ofrecen rigor metodológico y replicabilidad. El estudio también facilitará la aplicación de herramientas de medición que pueden ser utilizadas en futuras investigaciones o en evaluaciones internas de la propia empresa, generando un precedente metodológico para estudios similares en el sector hotelero o en otros rubros del ámbito de servicios. De esta manera, se contribuye al fortalecimiento de la investigación aplicada en temas de seguridad laboral y gestión del talento humano.

Justificación Social

Desde la perspectiva social, la investigación es relevante porque promueve condiciones laborales más seguras y saludables para los trabajadores del sector hotelero, contribuyendo a la reducción de accidentes, enfermedades ocupacionales y situaciones de riesgo que puedan afectar la calidad de vida del personal. Una cultura sólida de SST beneficia no solo a los trabajadores, sino también a sus familias, al garantizar un entorno laboral que prioriza su bienestar físico y emocional. A nivel comunitario, mejorar la cultura preventiva en las empresas del rubro hotelero fortalece el clima laboral, la estabilidad del empleo y la productividad del sector, que constituye una actividad económica importante en muchas regiones.

1.5 DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

1.5.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se llevará a cabo en un Consorcio Hotelero y tendrá una duración de 2 meses, desde el 1 de noviembre del 2025 al 30 de diciembre del 2025.

1.5.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El estudio de investigación que se ejecutó en un Consorcio Hotelero, ubicada en Calle José Carlos Mariátegui Amay Santa María., provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El estudio desarrollado resultó factible debido a que cumple con las condiciones necesarias en los ámbitos institucional, metodológico, temporal y económico para su adecuada ejecución. En primer lugar, existe acceso institucional a la empresa hotelera seleccionada, lo que permitirá la obtención de datos de primera fuente mediante la administración de cuestionarios al personal trabajador y entrevistas al personal responsable de la gestión SST. La institución ha manifestado disposición para colaborar con el estudio, facilitando documentos internos, datos de seguridad y espacios para la realización de actividades de recolección de información, lo cual garantiza la disponibilidad de fuentes primarias confiables.

Metodológicamente, el estudio es factible porque las variables —liderazgo organizacional y cultura de SST— pueden ser medidas mediante instrumentos estandarizados y validados en investigaciones previas, así como adaptados al contexto hotelero sin mayores dificultades. La metodología correlacional seleccionada, junto con el uso de téc. Estad. accesibles como el coeficiente de correlación y el análisis descriptivo, permiten un procesamiento de datos eficiente y coherente con los objetivos planteados.

En relación con la viabilidad temporal, el cronograma diseñado asegura el cumplimiento de todas las etapas de la investigación en el periodo previsto para el año 2025. Las actividades de planificación, recolección de datos, procesamiento, análisis y redacción

final pueden ejecutarse dentro del plazo establecido, considerando que la disponibilidad del personal de la empresa y del equipo investigador ha sido previamente coordinada.

Finalmente, desde la perspectiva económica, el estudio no requiere una inversión significativa, dado que los costos se limitan a impresiones, transporte, acceso a software estadístico y materiales básicos para la investigación. Además, se cuenta con los recursos necesarios para asumir dichos gastos, lo que confirma la factibilidad financiera del proyecto.

En conjunto, estos factores permiten afirmar que la investigación es plenamente viable y puede desarrollarse sin contratiempos, garantizando la obtención de resultados válidos que aporten al conocimiento y a la mejora de la gestión preventiva en el rubro hotelero.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

García-Herrero, S., Mariscal, M., & Ritzel, D. (2021, España)

En un estudio realizado con trabajadores del sector hotelero español, García-Herrero y colegas analizaron cómo el estilo de liderazgo de los supervisores influye en la percepción de la cultura de seguridad dentro de los establecimientos turísticos. Utilizando un diseño cuantitativo con encuestas aplicadas en cadenas hoteleras de Madrid y Andalucía, los autores encontraron que los líderes participativos y orientados al apoyo generan niveles más altos de cumplimiento de normas y mayor compromiso de los trabajadores hacia la prevención. Asimismo, demostraron que un liderazgo deficiente se relaciona con conductas inseguras y baja comunicación interna sobre riesgos. Este antecedente evidencia la fuerte conexión entre liderazgo y cultura de SST en un contexto hotelero internacional.

Cabrera, M., & Rivas, L. (2020, Chile)

Cabrera y Rivas desarrollaron una investigación en hoteles de la ciudad de Valparaíso con el propósito de evaluar el impacto del liderazgo organizacional sobre las actitudes preventivas en trabajadores de áreas operativas como housekeeping, cocina y mantenimiento. A través de un enfoque correlacional, concluyeron que el liderazgo transformacional, caracterizado por motivación, comunicación efectiva y supervisión constante, facilita la consolidación de una cultura preventiva madura, aumentando el reporte de incidentes y la participación en capacitaciones. El estudio evidenció que la ausencia de liderazgo visible debilita la cultura de SST, especialmente en empresas con alta rotación de personal, realidad común en la hotelería latinoamericana.

Hernández, R., & López, J. (2021, México)

En una investigación realizada en hoteles de Cancún y Playa del Carmen, Hernández y López analizaron la relación entre la gestión del liderazgo y los comportamientos seguros del personal. El estudio, de tipo cuantitativo y no experimental, aplicó un

cuestionario adaptado a la hotelería para medir liderazgo, comunicación preventiva y cumplimiento de normas. Los resultados mostraron que cuando los líderes establecen procesos claros, brindan retroalimentación y fomentan la capacitación, los trabajadores desarrollan actitudes preventivas más sólidas y muestran mayor compromiso con la seguridad. El estudio concluye que la cultura de SST depende en gran medida del ejemplo del líder, su apoyo cotidiano y su capacidad para tomar decisiones orientadas al bienestar del personal.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Torres, M. & Castillo, A. (2021)

En un estudio realizado en hoteles de tres y cuatro estrellas de Lima Metropolitana, Torres y Castillo evaluaron la relación entre el liderazgo organizacional y la cultura de prevención en SST en áreas como recepción, cocina y housekeeping. El estudio, de enfoque cuantitativo correlacional, evidenció que los estilos de liderazgo participativo y transformacional se asocian directamente con una mayor interiorización de prácticas de seguridad, mayor disposición al uso del EPP y una comunicación preventiva más fluida. Asimismo, demostraron que la falta de supervisión adecuada y la baja motivación del personal reducen la adherencia a los protocolos de SST. Este antecedente resalta que el liderazgo es un componente esencial para mejorar el desempeño preventivo en la hotelería peruana.

Huamán, R. (2020)

Huamán desarrolló una investigación en hoteles turísticos de Cusco para analizar el impacto del liderazgo de los supervisores en la construcción de una cultura de seguridad laboral. A través de un diseño descriptivo–correlacional, encontró que el liderazgo orientado al apoyo y comunicación está directamente relacionado con la participación activa de los trabajadores en capacitaciones, el reporte de condiciones inseguras y el cumplimiento de estándares de seguridad. El estudio reveló que, cuando los líderes no asumen un rol activo en la prevención, los niveles de riesgo operativo aumentan, especialmente en áreas de mayor carga física. Este antecedente

permite comprender cómo la cultura preventiva en el Perú se ve influenciada significativamente por la conducta y estilo del líder.

Valdivia, L. & Rojas, P. (2022)

En una investigación realizada en hoteles de categoría mediana en Arequipa, Valdivia y Rojas estudiaron la relación entre la gestión del liderazgo y las actitudes preventivas del personal. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo no experimental y aplicó cuestionarios validados a trabajadores operativos y administrativos. Los resultados mostraron que los líderes que fomentan la toma de decisiones compartida, la motivación y la supervisión activa generan una cultura de SST más sólida, caracterizada por menor incidencia de incidentes y mayor compromiso con la seguridad. El estudio concluyó que la cultura preventiva no depende solo de normativas, sino de la capacidad del liderazgo para dar ejemplo y promover prácticas seguras diariamente.

2.2 BASES TEORICAS

VARIABLE X: Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional se entiende como la aptitud de un dirigente para incidir en sus colaboradores, guiándolos hacia el logro de metas institucionales mediante la motivación, la comunicación, la coordinación y la toma de decisiones adecuadas. Bass (1990) sostiene que el lid. constituye pasos para que la persona ejerza e incida sobre un número de individuos para lograr metas compartidas, enfatizando la importancia del comportamiento del líder en el rendimiento y compromiso del equipo. Asimismo, Robbins y Judge (2017).

Dimensión X1: Motivación y apoyo al personal

La motivación constituye uno de los elementos centrales en el liderazgo. Según Chiavenato (2017), motivar implica estimular al trabajador para que despliegue su máximo potencial, generando satisfacción y compromiso laboral. En el mismo sentido, Hersey, Blanchard y Johnson (2008) sostienen que el liderazgo implica no solo dirigir,

sino también apoyar emocional y profesionalmente a los colaboradores, brindándoles retroalimentación y reconocimiento. El apoyo del líder se traduce en acompañamiento, comprensión y disponibilidad ante dificultades, lo cual refuerza la integración del equipo y la confianza interpersonal.

Dimensión X2: Toma de decisiones

La toma de decisiones representa una función estratégica del liderazgo. Para Koontz y Weihrich (2012), decidir implica seleccionar entre alternativas la acción más adecuada, basándose en el análisis, la experiencia y el criterio gerencial. En organizaciones modernas, la toma de decisiones participativa es altamente valorada, ya que involucra a los trabajadores y promueve transparencia y compromiso. Robbins y Coulter (2016) explican que este estilo contribuye a mejorar la confianza en los líderes, optimizar la resolución de problemas y aumentar la satisfacción del personal.

Dimensión X3: Gest. orientada a resultados

La Gest. orientada a resultados implica la organización eficiente del trabajo, la supervisión y el seguimiento de metas. Drucker (2007) afirma que la efectividad del líder se mide por su capacidad para planificar, establecer prioridades claras y lograr resultados. Esta perspectiva coincide con Bateman y Snell (2015), quienes sostienen que la supervisión y el cumplimiento de objetivos representan pilares fundamentales del liderazgo gerencial moderno, pues permiten evaluar el desempeño, corregir desviaciones y mejorar continuamente los procesos.

VARIABLE Y: Cultura SST

La cultura de SST se conceptualiza en base a principios, normas y acciones asumidas por los integrantes de una entidad y que orientan su conducta hacia la prevención de riesgos. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), una cultura de seguridad fortalecida se distingue por la intervención dinámica de todos los niveles de la empresa, la priorización del bienestar del trabajador y el cumplimiento permanente de medidas preventivas. Cooper (2000) señala que la cultura de seguridad surge de la interacción entre los sistemas organizacionales, las percepciones y los comportamientos relacionados con la seguridad.

Dimensión Y1: Compromiso y liderazgo en SST

El compromiso de la dirección es un componente esencial para instaurar una cultura preventiva. La OIT (2015) indica que cuando los líderes promueven prácticas seguras, asignan recursos y supervisan el cumplimiento de protocolos, los trabajadores internalizan la importancia de la seguridad. Hale y Hovden (1998) destacan que el liderazgo en SST no es solo normativo, sino conductual: el ejemplo del líder influye directamente en el comportamiento seguro del trabajador.

Dimensión Y2: Comunicación y capacitación en SST

La comunicación efectiva es fundamental para prevenir riesgos laborales. Reason (1997) afirma que las organizaciones seguras comparten información clara, accesible y constante sobre los peligros y procedimientos. Además, la capacitación es considerada por Fernández-Muñiz, Montes y Vázquez (2007) como un elemento clave para desarrollar competencias preventivas, reforzar la percepción de riesgo y garantizar que los trabajadores conozcan las medidas necesarias para proteger su salud.

Dimensión Y3: Conductas y actitudes preventivas

Las conductas preventivas representan la expresión visible de la cultura de seguridad. Geller (2001) sostiene que los comportamientos seguros se basan en la percepción del riesgo, la motivación y las actitudes positivas hacia la prevención. De igual modo, Neal y Griffin (2006) indican que el cumplimiento de normas, el uso de equipos de protección y la disposición a reportar incidentes dependen de las creencias, valores y compromiso de los trabajadores con la seguridad.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Liderazgo Organizacional

Consiste en la aptitud de una persona para influir, incentivar y orientar a los integrantes de una organización hacia el cumplimiento de metas compartidas, fomentando la participación, la comunicación efectiva y la responsabilidad compartida (Bass, 1990).

2. Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Serie de principios, convicciones, actitudes y prácticas asumidas por los integrantes de una organización, orientadas a fomentar la prevención de riesgos y la protección de la salud física y mental del personal trabajador (OIT, 2015).

3. Motivación Laboral

Proceso mediante el cual un líder estimula y apoya a los trabajadores para mejorar su desempeño, incrementar su compromiso y lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017).

4. Toma de Decisiones

Capacidad del líder para analizar alternativas, seleccionar acciones adecuadas y actuar con criterio y transparencia, involucrando al equipo cuando corresponde (Koontz & Weihrich, 2012).

5. Gestión Orientada a Resultados

Planificación, supervisión y seguimiento de las actividades laborales con el fin de alcanzar metas organizacionales de manera eficiente y efectiva (Drucker, 2007).

6. Conductas Preventivas

Comportamientos de los trabajadores que reflejan la internalización de normas, procedimientos y buenas prácticas de seguridad en el entorno laboral (Neal & Griffin, 2006).

7. SST

Campo especializado orientado a identificar, valorar y controlar los riesgos presentes en el entorno laboral, con el propósito de resguardar la integridad física y mental de los trabajadores (Fernández-Muñiz, Montes & Vázquez, 2007).

8. Comunicación Organizacional en SST

Proceso mediante el cual se transmiten de manera clara y efectiva los riesgos, normas y procedimientos de seguridad a los trabajadores, fomentando la participación y el reporte de incidentes (Reason, 1997).

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.

El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS

El Liderazgo Organizacional se relaciona con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

La Cultura SST se relaciona con la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

La Cultura SST se relaciona con la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

2.5 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEF. CONC.	DEF. OPER.	DIM.	INDIC.	ESCALA DE MED.
Variable 1: Liderazgo Organizacional	El liderazgo organizacional se entiende como la capacidad que posee un individuo dentro de la organización para influir, motivar y orientar a los miembros de un equipo hacia el logro de objetivos comunes, promoviendo conductas positivas y guiando el comportamiento laboral en función de la visión institucional. Según Bass (1990), el liderazgo implica “un proceso en el cual una persona influye sobre un grupo de individuos para alcanzar una meta” (p. 19), enfatizando que la influencia del líder es un factor determinante para el desarrollo organizacional y el rendimiento del personal. En este sentido, el liderazgo organizacional no solo se relaciona con autoridad formal, sino también con la habilidad del líder para fomentar confianza, comunicación y compromiso dentro del equipo. Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research.	El liderazgo organizacional puede entenderse como la capacidad que tiene un líder para influir positivamente en sus colaboradores, guiando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. Este tipo de liderazgo se expresa a través de tres dimensiones fundamentales. En primer lugar, la motivación y apoyo al personal, que implica el fortalecimiento del compromiso, la satisfacción y la participación de los trabajadores mediante reconocimiento, acompañamiento y estímulo constante. En segundo lugar, la toma de decisiones, referida a la habilidad del líder para analizar situaciones, seleccionar alternativas adecuadas y actuar con criterio, transparencia y oportunidad. Finalmente, la gestión orientada a resultados, que se refleja en la planificación, organización y seguimiento de las actividades para asegurar el cumplimiento de metas, promoviendo eficiencia y mejora continua.	Dimensión 1: Motivación y apoyo al personal	• Estímulo al buen desempeño laboral. • Reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores. • Fomento del compromiso y la participación del personal.	Escala ordinal de Likert 1,2,3,4 y 5
	La cultura de Seguridad y salud en el trabajo se entiende como el conjunto de principios,	La cultura de SST se concibe como el conjunto de principios, convicciones, actitudes y prácticas	Dimensión 2: Toma de decisiones	• Transparencia en los criterios de decisión. • Rapidez y eficacia al resolver problemas. • Toma de decisiones orientadas al bienestar y seguridad del personal.	
			Dimensión 3: Gestión orientada a resultados	• Planificación y organización de tareas. • Supervisión eficaz del desempeño del personal. • Seguimiento de objetivos laborales.	
				• Participación activa de la dirección en temas de SST.	

Variable 2: Cultura SST	convicciones, actitudes y prácticas asumidas de manera compartida dentro de una organización, orientadas a priorizar la prevención de peligros y asegurar el bienestar físico y mental del personal. Para ello OIT, una cultura de seguridad eficaz se distingue por la intervención dinámica de todos los niveles organizacionales en la prev., así como por la convicción de que la seguridad es un componente esencial del trabajo bien realizado (OIT, 2015). Asimismo, Cooper (2000) señala que la cultura de seguridad se encuentra conformada por los comportamientos, percepciones y sistemas que definen cómo se gestiona la seguridad dentro de una organización. OIT (2015).	asumidas de manera compartida por una organización, orientadas a prevenir riesgos y resguardar la integridad física y mental del personal trabajador. La primera es el compromiso y liderazgo en SST, que implica la intervención dinámica de la dirección en el impulso de la seguridad, la asignación de recursos preventivos. La segunda es la comunicación y capacitación en SST, entendida como la transmisión clara, oportuna y continua de información sobre riesgos, protocolos y responsabilidades, así como la formación sistemática del personal para garantizar la comprensión y aplicación de medidas de seguridad. Finalmente, la tercera dimensión corresponde a las conductas y actitudes preventivas, que se reflejan en el comportamiento seguro de los trabajadores, la interiorización de las prácticas de prevención, el uso adecuado de equipos de protección y la disposición para reportar condiciones o actos inseguros.	Dimensión 1: Compromiso y liderazgo en SST Dimensión 2: Comunicación y capacitación en SST Dimensión 3: Conductas y actitudes preventivas	• Promoción de prácticas seguras desde el nivel gerencial. • Disponibilidad de recursos para la prevención de riesgos. • Difusión de información sobre riesgos y medidas de prevención. • Realización periódica de capacitaciones en SST. • Canales de comunicación abiertos para reportar incidentes. • Aplicación de las normas de seguridad por parte del personal trabajador. • Empleo correcto de equipos de protección. • Actitud positiva hacia la anticipación de accidentes.	
------------------------------------	--	--	--	--	--

III. CAPITULO METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente estudio asumió un diseño no experimental, dado que no se manipulan de manera deliberada las variables “liderazgo organizacional” y “cultura de SST”; por el contrario, se observan tal como se presentan en el entorno laboral real. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones los estudios no experimentales se distinguen por examinar fenómenos en su entorno natural sin intervención del investigador.

De igual manera, la investigación es de tipo correlacional, ya que tiene como propósito establecer el nivel de asociación existente entre el liderazgo organizacional y la cultura de SST en los trabajadores de la empresa hotelera.

El diseño específico es transversal o transeccional, dado que la recopilación de datos se realizará en un solo momento temporal durante el año 2025, lo que permite evaluar simultáneamente las variables en estudio, conforme a la clasificación propuesta por Sampieri.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 LA POBL.:

La población se encuentra integrada por todo el personal de la empresa del rubro hotelero seleccionada para la investigación 14 trabajadores. Esta incluye al personal de las diversas áreas operativas y administrativas tales como: recepción, housekeeping, cocina, mantenimiento, administración y servicios generales.

3.2.2 LA MUESTRA

Debido a debido a que la Pobl. es reducida y accesible, se empleará un censo muestral, lo que significa que la totalidad de los trabajadores disponibles participarán en el estudio 14 trabajadores.

Cuando se aplica muestreo censal, la muestra y la población tienen el mismo tamaño, lo cual fortalece la validez interna de los resultados y evita sesgos de selección.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉC.

Se empleó como procedimiento principal la encuesta, aplicada mediante un instrumento estructurado con escala tipo Rensis Likert.

El instrumento fue elaborado a partir de fundamentos teóricos y validado por juicio de expertos, evaluando su confiabilidad mediante una prueba piloto y análisis de consistencia interna (por ejemplo, alfa de Cronbach).

Análisis Cuantitativo:

Se aplicaron estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes, promedios) y análisis correlacional (por ejemplo, el índice de correlación de Karl Pearson) para valorar la asociación entre las variables.

Análisis Cualitativo:

Se utilizó para interpretar datos provenientes de observaciones y documentos, permitiendo un análisis contextual de las prácticas y políticas ecoeficientes.

3.3.2 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUM.

Para la obtención de la inform. se empleó como instrumento un cuestionario, el cual fue elaborado con el propósito de evaluar las variables materia de estudio: Liderazgo Organizacional y Cultura SST. Este instrumento hizo posible recopilar información directa de los sujetos de estudio de forma sistemática y objetiva.

El cuestionario estuvo estructurado en dos secciones, correspondientes a cada una de las variables de investigación. La primera sección estuvo orientada a evaluar la Liderazgo Organizacional, considerando dimensiones tales como Motivación y apoyo al personal, Toma de decisiones y la Gestión orientada a resultados. La segunda sección estuvo dirigida a medir la Cultura SST, abarcando aspectos relacionados con Compromiso y liderazgo en SST, Comunicación y capacitación en SST y Conductas y actitudes preventivas.

Los ítems del cuestionario fueron formulados en forma de afirmaciones cerradas y se respondieron a través de una escala tipo Rensis Likert de cinco opciones. La administración del instrumento se efectuó de forma individual, asegurando la reserva y el anonimato de las respuestas, a fin de asegurar la veracidad y confiabilidad de la información recolectada.

Asimismo, el cuestionario fue objeto de un proceso de validación a través de la evaluación de especialistas, quienes analizaron la relevancia, claridad y consistencia su aplicabilidad para el estudio.

3.3.3 CONFIAB. DEL INSTR.

La confiabilidad La fiabilidad del instrumento de recopilación de datos se analizó con el objetivo de establecer la coherencia interna de los ítems que integran el cuestionario utilizado en la investigación. Para ello, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, método estadístico ampliamente empleado para medir la fiabilidad de instrumentos con escala tipo Likert.

3.4 TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

En cuanto al análisis de datos, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central) y estadísticas inferenciales, como el coeficiente de correlación de Karl Pearson, con el fin de determinar la asociación entre las variables. El análisis se llevará a cabo con el respaldo de programas estadísticos como IBM SPSS Statistics o Microsoft Excel.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

Distribución de la frecuencia de la variable Liderazgo Organizacional

Tabla N° 01

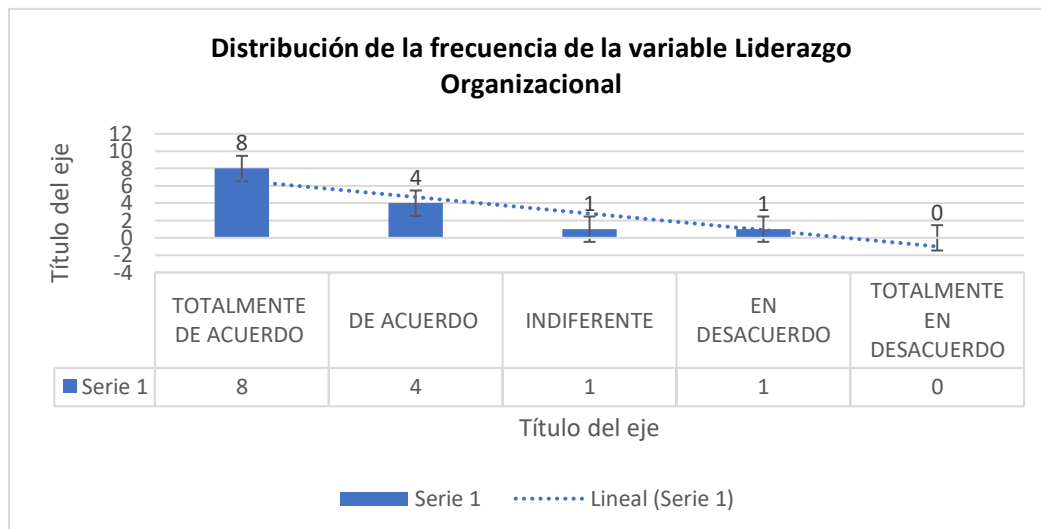
Distribución de frecuencias Liderazgo Organizacional

Valid.		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
	TA	8	57	57	57
	A	4	29	29	86
	I	1	7	7	93
	D	1	7	7	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 01 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 57% está totalmente de acuerdo, un 29% está de acuerdo mientras que un 7% considera estar indiferente con el Liderazgo Organizacional.

GRÁFICO 01



Distrib. de la frec. de la Dim. Motivación y apoyo al personal

Tabla N° 02

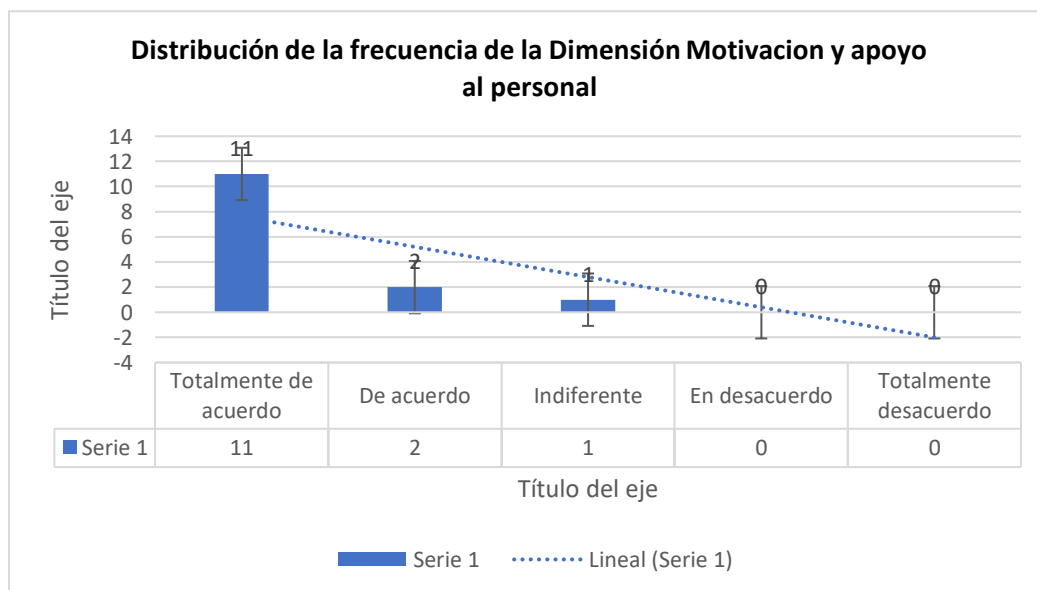
Distrib. de la frec. de Motivación y apoyo al personal

		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
Valid.	TA	11	79	79	79
	A	2	14	14	93
	I	1	7	7	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: Interpretación: En la Tabla N° 02 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 79% está totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo mientras que un 7% considera estar indiferente con la Motivación y apoyo al personal.

GRÁFICO 02



Distrib. de la frec. de la Dim. Toma de decisiones

Tabla N° 03

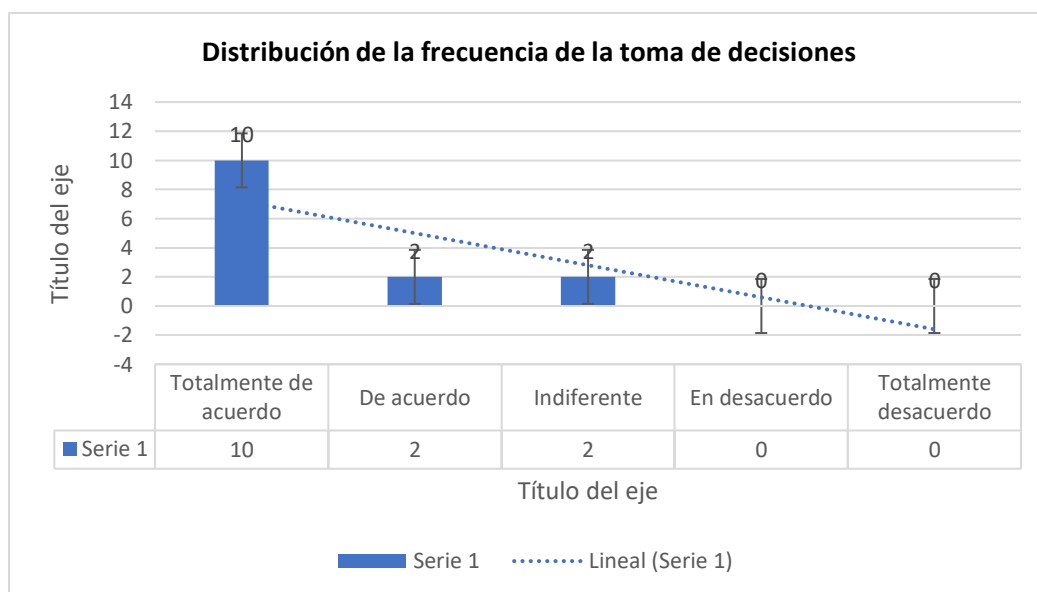
Distrib. de la frec. de la Dim. Toma de decisiones

Valid.		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
	TA	10	72	72	72
	A	2	14	14	86
	I	2	14	14	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 03 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 72% está totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo mientras que un 14% considera estar indiferente con la Toma de decisiones.

GRÁFICO 03



Distrib. de la frec. de la Dim. Gest. orientada a resultados

Tabla N° 04

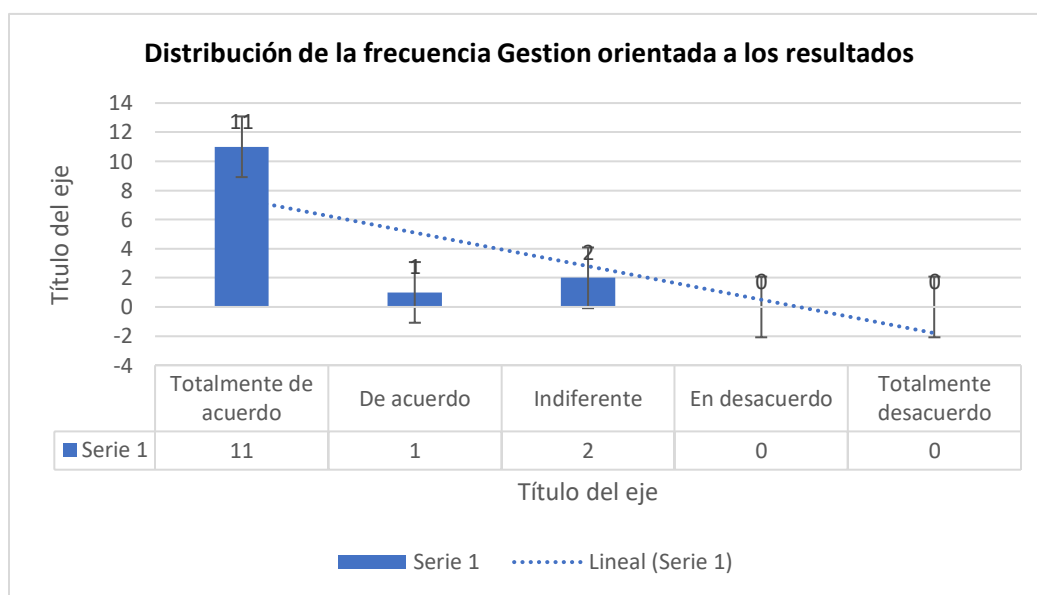
Distrib. de la frec. de la Dim. Gest. orientada a resultados

		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
Valid.	TA	11	79	79	79
	A	1	7	7	86
	I	2	14	14	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 04 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 79% está totalmente de acuerdo, un 7% está de acuerdo mientras que un 14% considera estar indiferente con la Gestión orientada a resultados.

GRÁFICO 04



Distrib. de la frec. de la Var. Cultura SST

Tabla N° 05

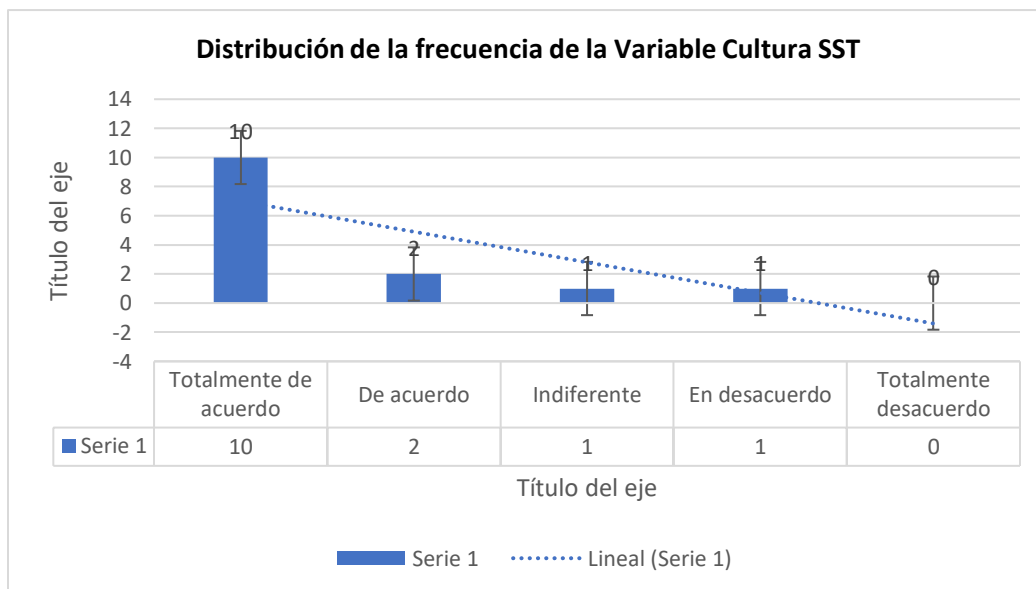
Distrib. de la frec. de Variable Cultura SST

Valid.		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
	TA	10	72	72	72
	A	2	14	14	86
	I	1	7	7	93
	D	1	7	7	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 05 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 72% está totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo mientras que un 7% considera estar indiferente con la Cultura SST.

GRÁFICO 05



Distrib. de la frec. de la Dim. Compromiso y liderazgo en SST

Tabla N° 06

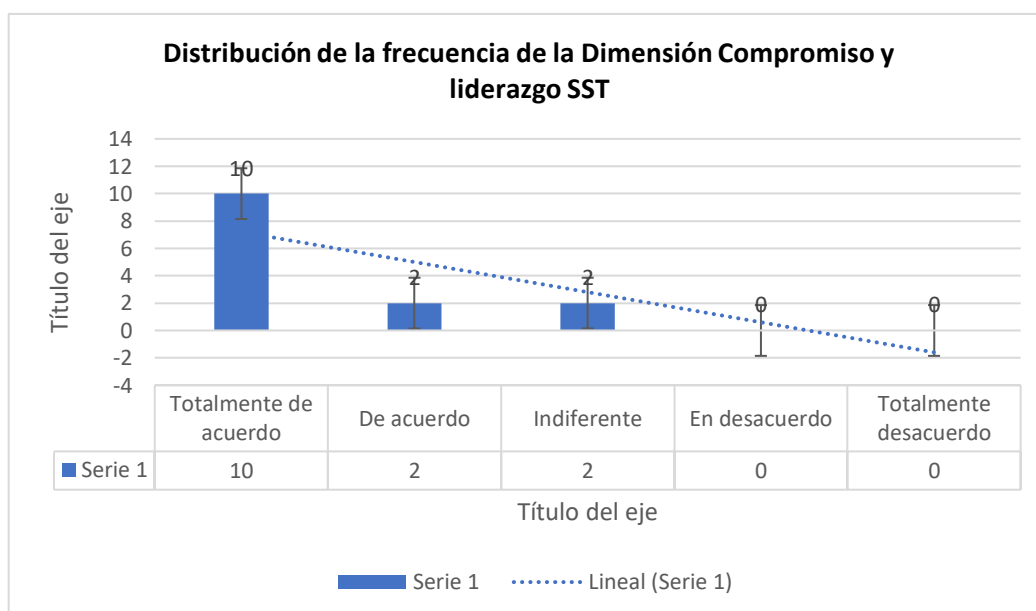
Distribución de frecuencias de Compromiso y liderazgo en SST

Valid.		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
	TA	10	72	72	72
	A	2	14	14	86
	I	2	14	14	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 06 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 72% está totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo mientras que un 14% considera estar indiferente con Compromiso y liderazgo en SST.

GRAFICO 06



Distrib. de la frec. de la Dim. Comunicación y capacitación en SST

Tabla N° 07

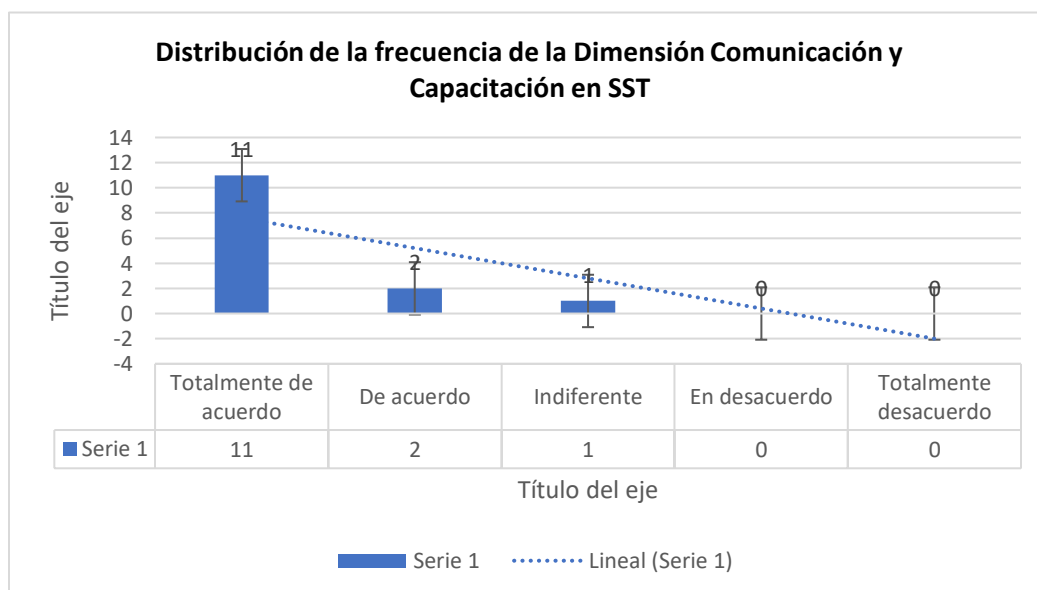
Distrib. de la frec. de la Dim. de Comunicación y capacitación en SST

		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
Valid.	TA	11	79	79	79
	A	2	14	14	93
	I	1	7	7	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 07 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 79% está totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo mientras que un 7% considera estar indiferente con Comunicación y capacitación en SST.

GRÁFICO 07



Distrib. de la frec. de la Dim. Conductas y actitudes preventivas.

Tabla N° 08

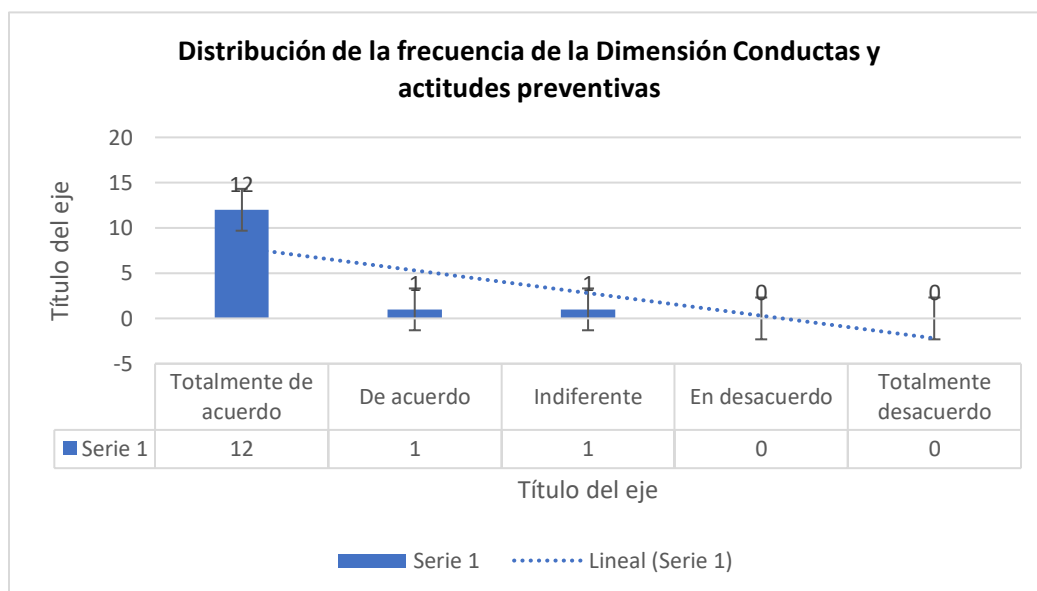
Distrib. de la frec. de la Dim. Conductas y actitudes preventivas

		FREC.	PORC.	PORC. VAL.	PORC.ACUM.
Valid.	TA	12	86	86	86
	A	1	7	7	93
	I	1	7	7	100
	D	0	0	0	100
	TD	0	0	0	100
	TOTAL	14	100%	100%	

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la Tabla N° 08 se puede observar que el personal de la empresa del rubro hotelero encuestado en un total de 14 considera en un 86% está totalmente de acuerdo, un 7% está de acuerdo mientras que un 7% considera estar indiferente con Conductas y actitudes preventivas.

GRÁFICO 08



4.2 Contrastación de la hipótesis

HIP. GEN.

H0: El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

H1: No existe relación entre el Liderazgo Organizacional y la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Tabla N° 09

Prueba de correlación entre la El Liderazgo Organizacional y la Cultura SST

		Liderazgo Organizacional	Cultura SST
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,769**
	Liderazgo Organizacional Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	14	14
	Correlation Coefficient	,769**	1,000
	Cultura SST Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	14	14

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la tabla 09 se aprecia que el Sig. = 0. 000 < 0.05 entonces se acepta la hipótesis de investigación (H0) y se rechaza la hipótesis nula (H1). Es decir, El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

H0: El Liderazgo Organizacional se relaciona con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

H1: No existe relación entre El Liderazgo Organizacional y las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Tabla N° 10

Prueba de correlación entre el Liderazgo Organizacional y las conductas y actitudes preventivas

		Liderazgo Organizacional	Conductas y Actitudes preventivas
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,872**
	Liderazgo Organizacional Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	14	14
	Correlation Coefficient	,872**	1,000
	Conductas y Actitudes preventivas Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	14	14

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la tabla 10 se aprecia que el Sig. = 0. 000 < 0.05 entonces se acepta la hipótesis de investigación (H0) y se rechaza la hipótesis nula (H1). Es decir, El Liderazgo Organizacional se relaciona con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

H0: El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

H1: No existe relación entre El Liderazgo Organizacional y la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Tabla N° 11

Prueba de correlación entre Liderazgo Organizacional y la Comunicación y capacitación en SST

		Liderazgo Organizacional	Comunicación y capacitación en SST
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,719**
	Liderazgo Organizacional Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	14	14
	Correlation Coefficient	,719**	1,000
	Comunicación y capacitación en SST Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	14	14

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la tabla 11 se aprecia que el Sig. = 0. 000 < 0.05 entonces se acepta la hipótesis de investigación (H0) y se rechaza la hipótesis nula (H1). Es decir, El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 03

H0: La Cultura SST se relaciona con la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

H1: No existe relación entre La Cultura SST y la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Tabla N° 12
Prueba de correlación entre la Cultura SST y la Motivación y apoyo

		Cultura SST	Motivación y apoyo
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,742**
	Cultura SST Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	14	14
	Correlation Coefficient	,742**	1,000
	Motivación y apoyo Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	14	14

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la tabla 12 se aprecia que el Sig. = 0. 000 < 0.05 entonces se acepta la hipótesis de investigación (H0) y se rechaza la hipótesis nula (H1). Es decir, La Cultura SST se relaciona con la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 04

H0: La Cultura SST se relaciona con la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

H1: No existe relación entre la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

Tabla N° 13

Prueba de correlación entre la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados

		Cultura SST	Gestión orientada a resultados
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,724**
	Cultura SST		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	14	14
	Correlation Coefficient	,724**	1,000
	Gestión orientada a resultados		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	14	14

Datos elaborados en el SPSS (Fuente Propia)

Interpretación: En la tabla 13 se aprecia que el Sig. = 0. 000 < 0.05 entonces se acepta la hipótesis de investigación (H0) y se rechaza la hipótesis nula (H1). Es decir, La Cultura SST se relaciona con la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.

CAPITULO V DISCUSION

5.1 Disc. De Resul.

En la tabla 09 se observa que el $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación (H_0) y se descarta la hipótesis nula (H_1). Esto indica que el Liderazgo Organizacional se encuentra vinculado con la Cultura de Seguridad y salud en el trabajo en el personal de una empresa de rubro hotelero, 2025. Mientras que Torres, M. & Castillo, A. (2021) En un estudio realizado en hoteles de tres y cuatro estrellas de Lima Metropolitana, Torres y Castillo evaluaron la vinculación entre el liderazgo organizacional y la cultura de prevención en SST en áreas como recepción, cocina y housekeeping. El estudio, de enfoque cuantitativo correlacional, evidenció que Los enfoques de liderazgo participativo y transformacional están ligados de forma directa a una mayor interiorización de prácticas de seguridad, mayor disposición al uso del EPP y una comunicación preventiva más fluida. Asimismo, demostraron que la falta de supervisión adecuada y la baja motivación del personal reducen la adherencia a los protocolos de SST.

En la tabla 11 se observa que el valor de $\text{Sig.} = 0.000$ es menor que 0.05 , por lo que se acepta la hipótesis de investigación (H_0) y se descarta la hipótesis nula (H_1). En otras palabras, existe una conexión entre el Liderazgo Organizacional y la Comunicación y formación en SST entre los empleados de una empresa de rubro hotelero, 2025. Mientras que Huamán, R. (2020), Huamán desarrolló una investigación en hoteles turísticos de Cusco para analizar el impacto sobre la dirección de los supervisores en el establecimiento de una cultura de seguridad laboral. A través de un diseño descriptivo–correlacional, encontró que el liderazgo orientado al apoyo y comunicación está directamente relacionado con la inclusión de los empleados en capacidades, el reporte de condiciones inseguras y el cumplimiento de

estándares de seguridad. El estudio reveló que, cuando los líderes no asumen un rol activo en la prevención, los niveles de riesgo operativo aumentan, especialmente en áreas de mayor carga física. Este antecedente permite comprender cómo la cultura preventiva en el Perú se ve influenciada significativamente por la conducta y estilo del líder.

En la tabla 10 se observa que el valor Sig. = 0.000 es menor que 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación (H0) y al mismo tiempo rechazar la hipótesis nula (H1). Esto significa, El Liderazgo Organizacional se relaciona con las conductas y actitudes preventivas en los Empleados de una compañía del sector hotelero, 2025. Por otro lado, Valdivia, L. & Rojas, P. (2022), en una investigación realizada en hoteles de categoría mediana en Arequipa, Valdivia y Rojas estudiaron la relación entre la gestión del liderazgo y las posturas de prevención del personal. La investigación aplicó un método cuantitativo de carácter no experimental y aplicó cuestionarios validados a trabajadores operativos y administrativos. Los resultados mostraron que los líderes que promueven la toma de decisiones en conjunto, el impulso y la vigilancia activa generan una cultura de SST más sólida, caracterizada por menor incidencia de incidentes y mayor compromiso con la seguridad. El estudio concluyó que la cultura preventiva no depende solo de normativas, sino de la capacidad del liderazgo para dar ejemplo y promover prácticas seguras diariamente.

CAPITULO VI RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

1. Se establece que el liderazgo dentro de la organización está vinculado de manera considerable con la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) entre los empleados de una compañía del rubro hotelero en el año 2025, evidenciando que los estilos de líderes afectan de manera directa en la consolidación de valores, normas y practicas.
2. Se determina que el **liderazgo organizacional mantiene una relación directa con las conductas y actitudes preventivas** de los trabajadores del sector hotelero, lo que demuestra que la forma en que los líderes dirigen, orientan y supervisan al personal favorece la adopción de comportamientos seguros y responsables en el entorno laboral.
3. Se determina que la dirección dentro de la organización está conectada **con la comunicación y la capacitación en SST**, evidenciando que un liderazgo efectivo promueve espacios adecuados de información, formación continua y sensibilización en materia de SST hotelera.
4. Se establece que la **Cultura de SST se relaciona significativamente con la motivación y el apoyo al personal**, lo que indica que una cultura preventiva fortalecida contribuye a generar mayor compromiso, bienestar laboral y percepción de respaldo institucional entre los trabajadores.
5. Finalmente, se concluye que la **Cultura de SST se relaciona con una gestión orientada a resultados**, demostrando que la integración de la seguridad y salud en los procesos organizacionales no solo protege al trabajador, sino que también favorece el cumplimiento de objetivos, la eficiencia operativa y la sostenibilidad de la empresa hotelera.

6.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a la alta dirección de la empresa hotelera fortalecer el liderazgo organizacional, promoviendo estilos de liderazgo participativos y transformacionales

que contribuyan al desarrollo y consolidación de una sólida Cultura SST entre los colaboradores.

2. Se sugiere implementar programas permanentes de formación en liderazgo en SST dirigidos a jefes y supervisores, con la finalidad de reforzar su influencia positiva en las conductas y actitudes preventivas del personal, fomentando el autocuidado y el cumplimiento de las normas de seguridad.
3. Se recomienda mejorar y sistematizar los canales de comunicación interna en materia de SST, así como fortalecer los planes de capacitación continua, asegurando que la información preventiva sea clara, oportuna y accesible para todos los trabajadores del sector hotelero.
4. Se aconseja diseñar e implementar estrategias de motivación y apoyo al personal, integradas a la Cultura de SST, tales como reconocimientos, incentivos y acompañamiento constante, con la finalidad de aumentar la dedicación y la involucración activa de los empleados en las acciones preventivas.
5. Se recomienda integrar la Cultura de SST en la gestión orientada a resultados, incorporando indicadores de seguridad y salud ocupacional en los procesos de evaluación del desempeño y en la organización estratégica de la compañía, para que la anticipación de peligros se consolide como un factor clave para la eficiencia y sostenibilidad organizacional.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

7.1. Fuentes documentales

Aching Sánchez, A. (2022). Relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa - 2020. Universidad Nacional de Ucayali.

Agudelo Orrego, B. E., & Escobar Valencia, M. (2022). Análisis de la Productividad Laboral en el Sector Panificador del Valle del Cauca - Colombia. Revista de Ciencias Sociales , XXVIII, 122–136.

Andía Valencia, W. (2015). Diccionario de Administración (Arte & Pluma, Ed.; 1a ed., Vol. 1).

Barrera Loja de Fernández, R. (2023). Liderazgo y producción en los trabajadores administrativos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

Calero Cazorla, E. A. (2019). Modelo de Liderazgo Gerencial y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo.

Cornejo Echenique, F. (2021). El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020

7.2. Fuentes bibliográficas

Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3rd ed.). Free Press.

Bateman, T., & Snell, S. (2015). Administración: liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.

Cooper, M. (2000). Towards a model of safety culture. Safety Science, 36(2), 111–136.

Drucker, P. (2007). *The effective executive*. HarperCollins.

Fernández-Muñiz, B., Montes, J., & Vázquez, C. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641.

Geller, E. S. (2001). *The psychology of safety handbook*. CRC Press.

Hale, A., & Hovden, J. (1998). Management and culture: The third age of safety. *Safety Science*, 30(1), 49–60.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2008). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. Prentice Hall.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

Neal, A., & Griffin, M. (2006). A study of safety climate and safety behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 946–953.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Informe sobre seguridad y salud en el trabajo*. OIT.

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración* (13.^a ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

7.3. Fuentes hemerográficas

Stoner James, A., Freeman R, E., & Gilbert JR, D. (2010). *Administración* (Nancy Proyec, Ed.; 6a ed.).

Suárez Muñoz, B. J., & Cruz, R. K. S. (2021). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Constitución- Pasco*, 2021. Universidad Nacional de Ucayali.

7.4. Fuentes electrónicas

II. <https://pdfs.semanticscholar.org/92c8/5768d2832026b8dcc90c2f8eb4f336c16ded.pdf>

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2193/TESIS%20DE%20TRUJILLO%20MARI%C3%91O%20LUPE%20KARIN.pdf>

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre sobre LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca			
ÍTEMS			5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Motivación y apoyo al personal							
1	Mi jefe estimula mi buen desempeño laboral.						
2	Mi jefe reconoce el esfuerzo que realizo en mis tareas.						
3	Mi jefe fomenta mi compromiso y participación en las labores del área.						
4	Mi jefe está disponible para brindarme apoyo cuando tengo dificultades laborales.						
DIMENSIÓN: Toma de decisiones							
5	Mi jefe toma en cuenta la opinión del personal para decisiones importantes.						
6	Mi jefe es transparente al explicar los motivos de sus decisiones.						
7	Mi jefe resuelve problemas de manera rápida y eficaz.						
8	Mi jefe toma decisiones que buscan el bienestar y seguridad del personal.						
DIMENSIÓN: Gestión orientada a resultados							
9	Mi jefe planifica y organiza adecuadamente las tareas de nuestro equipo.						
10	Mi jefe supervisa el desempeño del personal de forma adecuada.						
11	Mi jefe hace seguimiento constante a los objetivos laborales del área.						
12	En el área se cumplen las metas establecidas bajo la guía del liderazgo.						

CUESTIONARIO CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre sobre la variable CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca			
ÍTEMS			5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 01: Compromiso y liderazgo en SST							
1	La dirección participa activamente en temas de seguridad y salud en el trabajo.						
2	Los jefes promueven el cumplimiento de prácticas seguras.						
3	La empresa brinda recursos adecuados para prevenir riesgos laborales.						
DIMENSIÓN 02: Comunicación y capacitación en SST							
4	Se difunde información clara sobre riesgos y medidas preventivas.						
5	La empresa realiza capacitaciones periódicas sobre seguridad y salud.						
6	Existen canales efectivos para reportar incidentes o condiciones inseguras.						
DIMENSIÓN 03: Conductas y actitudes preventivas							
7	Cumpla siempre con las normas de seguridad establecidas.						
8	Utilizo adecuadamente los equipos de protección personal cuando son requeridos.						
9	Mantengo una actitud positiva hacia la prevención de accidentes.						

MATRIZ DE COSNISTENCIA

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPOTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLE</u>	<u>DISEÑO METODOLOGICO</u>	<u>POBLACION Y MUESTRA</u>
¿Cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?	Identificar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.	El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Cultura SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.	VARIABLE X = LIDERAZGO ORGANIZACIONAL VARIABLE Y= CULTURA SST	La presente investigación adopta un diseño no experimental, debido a que no se manipulan de manera deliberada las variables “liderazgo organizacional” y “cultura de SST”; por el contrario, se observan tal como se manifiestan en el contexto laboral real. Según Hernández, Fernández y	<u>POBLACION: 14 elementos</u> <u>MUESTRA:</u> <u>14 elementos</u>
<u>PROBLEMAS ESPECIFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u>	<u>HIPOTESIS ESPECIFICAS</u>			
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Organizacional con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025?	Determinar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una	El Liderazgo Organizacional se relaciona con las conductas y actitudes preventivas en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.			

¿Cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025? ¿Cómo se relaciona la Cultura SST y la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025? ¿Cómo se relaciona la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una	empresa de rubro hotelero, 2025. Determinar cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025. Analizar cómo se relaciona la Cultura SST y la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.	El Liderazgo Organizacional se relaciona con la Comunicación y capacitación en SST en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025. La Cultura SST se relaciona con la Motivación y apoyo al personal en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025. La Cultura SST se relaciona con la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una		Baptista (2014), las investigaciones no experimentales se caracterizan por analizar fenómenos en su ambiente natural sin intervención del investigador.	
--	--	--	--	--	--

empresa de rubro hotelero, 2025?	Identificar cómo se relaciona la Cultura SST y la Gestión orientada a resultados en los trabajadores de una empresa de rubro hotelero, 2025.	empresa de rubro hotelero, 2025.			
----------------------------------	--	----------------------------------	--	--	--