



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y
Geográfica
Unidad de Posgrado

La seguridad laboral basado en el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima - Perú

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Integrada
en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

AUTOR

Karen Samantha SÁNCHEZ ANTEZANA

ASESOR

Mg. José Freddy ATUNCAR YRRIBARI

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

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

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Sánchez, K. (2022). *La seguridad laboral basado en el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima - Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Karen Samantha Sánchez Antezana
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40966175
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2027-1011
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	José Freddy Atuncar Yrribari
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25527597
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8104-1565
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Francisco Cabrera Carranza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17402784
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Carlos del Valle Jurado
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10266187
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Oscar Rafel Tinoco Gómez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08606920
Datos de investigación	

Línea de investigación	C.0.6.7. Seguridad Minera y Gestión de Riesgos
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.006491865421532 Longitud: -77.04911121975084
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2017
URL de disciplinas OCDE	Ingeniería ambiental y geológica https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.07.00 Otras ingenierías y tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.00



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

SUSTENTACIÓN PÚBLICA

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, a los veintinueve días del mes de setiembre del año dos mil veintidos, siendo las once horas, se reúnen los suscritos Miembros del Jurado Examinador de Tesis, nombrado mediante Dictamen N° 000565-2022-UPG-VDIP-FIGMMG/UNMSM del 27 de setiembre del 2022, con la finalidad de evaluar la sustentación virtual a la amparo de la Directiva de la UNMSM aprobada con Resolución Rectoral N° 01357-R-20 de la siguiente tesis:

TÍTULO

«LA SEGURIDAD LABORAL BASADO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL SECTOR HOTELERO DE LA CIUDAD DE LIMA - PERÚ»

Presentado por la Bach. **KAREN SAMANTHA SÁNCHEZ ANTEZANA**, para optar el **GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER** en **GESTIÓN INTEGRADA EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**.

El Secretario del Jurado Examinador de la Tesis, analiza el expediente N° 05550/FIGMMG/2015 de fecha 06 de agosto del 2015, en el marco legal y Estatutario de la Ley Universitaria, acreditando que tiene todos los documentos y que cumplió con las etapas del trámite según el «Reglamento General de Estudios de Posgrado», aprobado con Resolución Rectoral N° 04790-R-18 del 08 de agosto del 2018.

Luego de la Sustentación, se procede con la calificación de la Tesis, de acuerdo al procedimiento respectivo y se registra en el acta correspondiente de conformidad al Art. 100 del precitado Reglamento, correspondiéndole al graduando la siguiente calificación:

MUY BUENO (18)

Habiendo sido aprobada la sustentación virtual de la Tesis, el Presidente recomienda a la Facultad se le otorgue el **GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER** en **GESTIÓN INTEGRADA EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE** a la Bach. **KAREN SAMANTHA SÁNCHEZ ANTEZANA**.

Siendo las 12:00 horas, se dio por concluido al acto académico.


DR. CARLOS FRANCISCO CABRERA CARRANZA
Presidente


DR. OSCAR RAFAEL TINOCO GÓMEZ
Miembro


DR. CARLOS DEL VALLE JURADO
Secretario


MG. JOSÉ FREDDY ATUNCAR YRRIBARI
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA, METALÚRGICA Y GEOGRÁFICA
UNIDAD DE POSGRADO

Lima, 27 de Abril del 2022

INFORME N° 000044-2022-UPG-VDIP-FIGMMG/UNMSM

INFORME DE ORIGINALIDAD

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dr. Rolando Reategui Lozano

OPERADOR DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES

Tec. Wendy María Sanca Bernabé

DOCUMENTO EVALUADO:

Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional Y Medio Ambiente titulado: **“LA SEGURIDAD LABORAL BASADO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL SECTOR HOTELERO DE LA CIUDAD DE LIMA - PERÚ”**

AUTOR DEL DOCUMENTO:

BACH. KAREN SAMANTHA SÁNCHEZ ANTEZANA

FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO:

21/07/2021

FECHA DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES:

21/07/2021

SOFTWARE UTILIZADO

Turnitin

CONFIGURACIÓN DEL PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES

- Excluye textos entrecomillados
- Excluye fuentes para buscar similitud
- Excluye Bibliografía
- Excluye cadenas menores a 35 palabras

PORCENTAJE DE SIMILITUDES SEGÚN PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES

Ocho por ciento (08 %)

FUENTES ORIGINALES DE LAS SIMILITUDES ENCONTRADAS

• repositorio.ucv.edu.pe	3%
• repositorio.upla.edu.pe	1%
• Submitted to Universidad de San Martín de Porres	1%
• www.unp.edu.pe	<1%
• Submitted to Universidad Peruana Los Andes	<1%
• repositorio.unap.edu.pe	<1%
• Submitted to Universidad Católica San Pablo	<1%
• repositorio.uigv.edu.pe	<1%





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA, METALÚRGICA Y GEOGRÁFICA
UNIDAD DE POSGRADO

- | | |
|---|-----|
| • dspace.unitru.edu.pe | <1% |
| • repositorio.upagu.edu.pe | <1% |
| • Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru | <1% |

OBSERVACIONES

Ninguna

CALIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Documento cumple criterios de originalidad, sin observaciones

- **25/04/2022**

ROLANDO REATEGUI LOZANO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO

RRL/wsb



MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Carlos Francisco Cabrera Carranza

Dr. Carlos del Valle Jurado

Dr. Oscar Rafael Tinoco Gómez

ASESOR

Mg. Ing. José Freddy Atuncar Yrribari

DEDICATORIA

A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo y a todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis,

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestros docentes de la
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera,
Metalúrgica y Geográfica, por haber compartido sus conocimientos a lo
largo de la preparación de la maestría.

ÍNDICE

MIEMBROS DEL JURADO	II
ASESOR.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE CUADROS.....	X
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	14
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. <i>Problema General</i>	16
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	16
1.3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4 <i>Justificación Práctica</i>	17
1.5 <i>Justificación Legal</i>	17
1.6 OBJETIVOS.....	18
1.6.1. <i>Objetivo general</i>	18
1.6.2. <i>Objetivos específicos</i>	18
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	19

2.1.	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	19
2.2.	BASES TEÓRICAS	24
2.2.1.	<i>Seguridad laboral</i>	24
2.2.2.	<i>Compromiso laboral u organizacional</i>	28
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	31
2.4.	MARCO NORMATIVO.....	32
2.5.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
2.5.1.	<i>Hipótesis general</i>	33
2.5.3.	<i>Identificación de variables</i>	33
2.5.4.	<i>Operacionalización de variables</i>	34
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....		35
3.1.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1.1.	<i>Tipo de Investigación</i>	35
3.1.2.	<i>Nivel de Investigación</i>	35
3.1.3.	<i>Método de investigación</i>	36
3.1.4.	<i>Diseño de la Investigación</i>	36
3.1.5.	<i>Lugar y periodo de investigación</i>	37
3.1.6.	<i>Características de la investigación:</i>	37
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.3.1.	<i>Técnicas</i>	39
3.3.2.	<i>Instrumentos</i>	39
3.4.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	39
3.4.1.	<i>Validez del instrumento</i>	39
3.4.2.	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	43

3.5.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45
3.6.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.	45
3.6.1.	<i>Estadística descriptiva</i>	45
3.6.2.	<i>Estadística Inferencial</i>	45
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		46
4.1.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
4.1.1.	<i>Análisis descriptivo de la variable Seguridad Laboral</i>	46
4.1.1.1.	<i>Resultados obtenidos sobre las dimensiones de la variable Seguridad Laboral</i>	47
4.1.2.	<i>Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional</i>	51
4.1.2.1.	<i>Resultados obtenidos sobre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional</i>	51
4.2.	PRUEBAS DE HIPÓTESIS	56
4.2.1.	<i>Contrastación de la hipótesis general</i>	56
4.2.2.	<i>Contrastación de la primera hipótesis específica</i>	58
4.2.3.	<i>Contrastación de la segunda hipótesis específica</i>	59
4.2.4.	<i>Contrastación de la tercera hipótesis específica</i>	61
4.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		63
CONCLUSIONES.....		67
RECOMENDACIONES.....		69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		70
ANEXO 2: VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN		76

ANEXO 3: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES SEGURIDAD LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	77
ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA	81

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Análisis de la dimensión áreas comunes de accidentabilidad	47
Cuadro 2. Análisis de la dimensión distribución de accidentes	48
Cuadro 3. Análisis de la dimensión causas de accidentes.....	49
Cuadro 4. Análisis de la variable seguridad laboral	50
Cuadro 5. Análisis de dimensión compromiso afectivo.....	51
Cuadro 6. Análisis dimensión compromiso de continuidad.....	53
Cuadro 7. Análisis dimensión compromiso normativo.....	54
Cuadro 8. Análisis dimensión compromiso organizacional.....	55
Cuadro 9. Calculo estadístico para la hipótesis general	56
Cuadro 10. Calculo estadístico para la primera hipótesis específica	58
Cuadro 11. Calculo estadístico para la segunda hipótesis específica.....	60
Cuadro 12. Calculo estadístico para la tercera hipótesis específica.....	62

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Las tres dimensiones de la seguridad laboral en relación con otros elementos	28
Tabla 2. Componentes del compromiso organizacional	29
Tabla 3.	30
Tabla 4. Empresas hoteleras	38
Tabla 5. Matriz de datos de la opinión de expertos.....	40
Tabla 6. Estadístico de contraste de Kendall	40
Tabla 7. Rangos de validez	41
Tabla 8. Correlaciones de validez	42
Tabla 9. Prueba de confiabilidad para la primera variable.....	44
Tabla 10. Prueba de confiabilidad para la segunda variable.....	44
Tabla 11. Valoración de confiabilidad.....	44
Gráfico 1. Áreas comunes de accidentabilidad	47
Gráfico 2. Distribución de accidentes	48
Gráfico 3. Causas de accidentes.....	49
Gráfico 4. Seguridad laboral	50
Gráfico 5. Compromiso afectivo.....	52
Gráfico 6. Compromiso de continuidad.....	53
Gráfico 7. Compromiso normativo	54
Gráfico 8. Compromiso organizacional	55

RESUMEN

El presente estudio se titula: “La Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima- Perú,”. El problema principal es: ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral con el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero, ciudad de Lima- Perú, 2017?

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional del personal del sector hotelero, ciudad de Lima- Perú, en el periodo 2017. Tiene como hipótesis principal la siguiente existe una relación directa entre la Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional del personal del sector hotelero, ciudad de Lima- Perú, en el periodo 2017. Metodológicamente fue método descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental: descriptivo-correlacional. Las variables son: la Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional. La población estuvo conformada por el personal de las empresas hoteleras Monteluna S.A.C. e Inversiones PIMI S.A.C. El tamaño de la muestra se determinó aplicando la fórmula estadística pertinente, y la selección de la muestra se hizo a través del muestreo probabilístico estratificado y el aleatorio simple. Se utilizó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como técnicas de procesamiento de datos se usó la estadística descriptiva (distribución de frecuencias, gráficos de barras) y la estadística inferencial (Rho de Spearman) para probar las hipótesis, y finalmente las conclusiones.

Palabras claves: Seguridad laboral y compromiso organizacional.

ABSTRACT

The present study is entitled: "Labor Security and the Organizational Commitment of the personnel of the hotel sector of the city of Lima- Peru,". The main problem is: What is the relationship that exists between job security and the organizational commitment of the staff of the Hotel Sector in the City of Lima-Peru, in the period 2017?

The general objective is to determine the relationship that exists between Labor Security and the Organizational Commitment of the personnel of the hotel sector of the city of Lima-Peru, in the period 2017. Its main hypothesis is the following: "There is a direct relationship between Security Labor and the Organizational Commitment of the personnel of the hotel sector of the city of Lima-Peru, in the period 2017. The methodology used was descriptive method, correlational level, non-experimental design: descriptive-correlational. The variables are: Labor Safety and Organizational Commitment. The population was confirmed by the personnel of the hotel companies Monteluna S.A.C. e Inversions' PIMI S.A.C. The sample size was determined by applying the relevant statistical formula, and the selection of the sample was made through stratified probabilistic sampling and simple random sampling. The survey was used as techniques and the questionnaire as an instrument. As data processing techniques, descriptive statistics (frequency distribution, bar graphs) and inferential statistics (Spearman's Rho) were used to test the hypotheses, and finally the conclusions.

Keywords: Occupational safety and organizational commitment.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

Nivel global

A nivel mundial los accidentes laborales, son originado en el mayor de los casos por el ausentismo de los colaboradores. Cifras presentadas por la Organización Internacional del Trabajo OIT en el 15° Congreso Mundial Sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, Sao Paulo – Brasil, estimando un millón de muertes anuales y cientos de accidentados producto de la exposición a los materiales de trabajo altamente contaminante.

“En el año 2014, la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2015) determinó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se estima que en 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales (que provocaban por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo”. (p. 1)

A nivel Perú

Sánchez Lucia y Castro Gabriela (2013) afirman que, de 100 mil trabajadores en Perú, 18 mueren por accidentes laborales, en los rubros de minería, construcción e industrias. Por lo que, se está adoptando políticas de prevención de accidentes (p.2)

En el año 2011, se aprobó la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud del Trabajado”, ley que promueve prevenir los accidentes en el trabajo y sanciones legales que este tuviera en tal caso, donde en agosto del 2012 se aprobó, para su entera aplicación, en todos los rubros económicos.

(Sánchez Lucia y Castro Gabriela, 2013), señalan al respecto “Las empresas, hoy en día, tienen que velar por la salud y bienestar de sus empleados. Los incrementos en los índices de producción, las reducciones de presupuesto, las malas condiciones de trabajo son situaciones con las que el empleado tiene que lidiar”. pag2)

El sector hotelero tiene un potencial conjunto de riesgos laborales propios de la actividad, los cuales son inherentes al trabajo que pueden generarse por las acciones del mismo trabajo, por la distracción y comportamiento del trabajador que ocasiona el accidente, las condiciones inadecuadas para desempeñar la función laboral, con maquinarias, equipos y herramientas en defectuoso estado, que ponen en riesgo la integridad y salud de la persona.

Por lo expuesto es necesario conocer los elementos componentes de las variables seguridad y comportamiento laboral y el no hacerlo pueden desencadenar accidentes de trabajo, perjuicio económico clínico y seguros conllevando a bajos índices de productividad y malestar en sus colaboradores porque no se sienten seguros en el lugar donde desempeñan su trabajo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral con el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera se relaciona la variable seguridad laboral con la dimensión compromiso afectivo del personal en el Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú?
2. ¿Cómo se relaciona la variable seguridad laboral con la dimensión compromiso de continuidad del personal en el Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú?
3. ¿En qué medida la variable seguridad laboral se relaciona con la dimensión compromiso normativo del personal en el Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú?

1.3. Justificación teórica

Teóricamente, es argumentar con debates académicos y reflexionar sobre los accidentes laborales que ocurren en una organización y el compromiso que asume el empresario, confrontar teorías, contrastar resultados y de esta manera hacer epistemología del conocimiento existente. Por cuanto cuestionaremos algunos métodos de prevención de accidentes por su ineficacia por no obedecer a la realidad concreta de la empresa. Cuando se

hace una reflexión epistemológica, se tiene una justificación eminentemente teórica, aunque el implementarla se vuelve práctica.

1.4 Justificación Práctica

Con la presente propuesta se guiará a los representantes del sector hotelero a mejorar y tener un análisis profundo sobre qué acciones se debe tener en la seguridad en el trabajo y las consecuencias que pueden afectar en la salud. Eliminando actividades innecesarias, mejorando el desempeño a través de la motivación individual y grupal, bajar los indicadores de accidentes de trabajo, lo cual mejorara la productividad a favor de la organización. De forma práctica, se identifica y analiza situaciones comunes que ocurren en el plano de la seguridad laboral

1.5 Justificación Legal

Las normas existentes respecto al problema de investigación son las que a continuación se detallan:

La ley principal en temas de seguridad y salud en el trabajo es la 29783, acompañada de la Ley 28806 General de inspecciones laborales, Ley 28048 protección a favor de la mujer gestante, Ley 28518 modalidades formativas laborales, Ley 28705 prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco.

Los Decretos Supremos más importantes referente a la seguridad y salud en el trabajo son: D.S 015-2008-S. A prevención y control de riesgo, D.S 015-2005-SA, reglamento sobre valores límites permisibles para los agentes químicos en el trabajo, D.S 019-2006 TR, Reglamento de la ley en inspección

en el trabajo, D.S 039-93-PCM Reglamento de prevención y control del cáncer, D.S 42 2005 Reglamento de seguridad Industrial y Reglamento Nacional de Edificaciones.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la variable seguridad laboral con la variable compromiso organizacional de los trabajadores en el Sector Hotelero en la Ciudad de Lima.

1.6.2. Objetivos específicos

1. Establecer de qué manera se relaciona la variable seguridad laboral con la dimensión compromiso afectivo del personal en el Sector Hotelero, en la Ciudad de Lima- Perú.
2. Determinar la relación que existe entre la variable seguridad laboral con la dimensión compromiso de continuidad del personal en el Sector Hotelero, en la ciudad de Lima- Perú.
3. Medir cómo se relaciona la variable seguridad laboral con la dimensión compromiso normativo del personal en el Sector Hotelero en la ciudad de Lima. Perú.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

Internacionales

García, G. (2011), en su tesis titulado: *“Análisis Estadísticos de Accidentes Laborales en la Empresa de Fabricación y Envasado de Bebida Madrid”*, Colombia. Cuyo objetivo principal fue, determinar los tipos de accidentes que ocurren bajo las condiciones inseguras y su grado de influencia en el entorno laboral.

Concluye que, los accidentes más frecuentes son en el área de envasado de bebidas y envasado de fabricación, producto de la gran cantidad de trabajadores que hay en el área, lo cual no les permite el libre tránsito y el distanciamiento adecuado entre funciones. Se elaboro indicadores estadísticos de frecuencia de accidentes, poniendo en categorías según el grado de profesionalismo, área de trabajo, turnos y funciones que se realizan, lo que ayudo a determinar las causas y accidentes más frecuentes que existen en la empresa de bebidas.

López y Sullivan. (2010): *“Análisis de Accidentes Viales y Propuesta de mejora en la carretera Barquisimeto – Duaca en el tramo comprendido desde la Sábilas hasta los Pocitos”*, Venezuela. El objetivo fue, identificar el área donde ocurren con frecuencia los accidentes, planteando propuestas para su mejora.

.

Concluye que, se llegó a conocer el punto crítico, siendo el tramo del Sector Rastrojitos, donde ocurren frecuentemente los accidentes laborales, los datos analizados indica que la zona es de acceso muy siniestro, las lesiones de las extremidades son muy comunes y la peligrosidad al llegar a la zona de trabajo es muy alta.

González, K. (2006), en su estudio: *“Determinación de los índices de accidentabilidad de una empresa petroquímica”*. Venezuela. Cuyo objetivo fue, elaborar cuadros estadísticos con los accidentes más frecuentes que pasan en la empresa y el perjuicio económico que ocasiona.

Concluye, toda empresa cualquiera sea su rubro, debe tener un control y capacitación sobre las acciones operativas que debe realizar el trabajador, siendo repetitivo y constante en su orientación a prevenir los accidentes. Las consecuencias, al no tener un plan estratégico de prevención sobre accidentes laborales, conllevan al plano económico, pagando altos montos económicos de recuperación o hasta incluso la muerte de un colaborador, afectando el presupuesto inicial o tomar medidas más severas de liquidación total.

Lucy A. (2006), en su estudio: *“Mortalidad por accidente viales como problema de salud pública en el Estado Mérida”*, Venezuela. El objetivo principal fue, identificar las características en tiempo, causas y áreas que ocasionan los accidentes automovilísticos.

Concluye, los meses que más ocurren accidentes de tránsito son enero, febrero, mayo y junio; ocasionado por la precaria distribución de los espacios de tránsito del Estado de Mérida.

Guillermo Zamora Poblete (2008), presenta su artículo científico de su trabajo de investigación en la Revista Latinoamericana de Psicología: *“Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas”*, en la Pontificia Universidad Católica de Chile Facultad de Educación. Sus principales conclusiones fueron: *“La decisión de los profesores chilenos de permanecer es explicada, en una importante magnitud, por los compromisos organizacionales que ellos desarrollan. A su vez, el tipo de compromiso que revelen responde a cuán sumergidos están en sus escuelas. Mientras más sumergidos, ya sea por factores de edad o de la estructura laboral, más posibilidades hay de que la permanencia aparezca como un asunto exclusivamente afectivo. Mientras menos sumergidos, y más visibles sean otras alternativas, sea porque se es más joven o hay menor regulación del mercado laboral, más posibilidades hay de que se combinen las dimensiones afectivas y calculadas.”*

Nacionales

Loli, Pineda Alejandro (2006). Presento en la Revista de Investigación en Psicología Volumen 9, el artículo científico: *“Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de lima y su relación con algunas variables demográficas, Perú.”* Sus principales conclusiones fueron: *“Los resultados muestran una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional y el análisis de los factores nos indica correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que, la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre*

entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia. También encontramos asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto.” La variable demográfica sobre compromiso organizacional no hay relación alguna, pero el análisis individual de la segunda variable, se haya una relación con educación, antigüedad de la universidad, puestos de trabajo antiguos y actuales. Las otras variables demográficas, en el mayor de los casos, no son estadísticas de diferenciación.

Sánchez Carmen, Toledo Lucia (2013): *“Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del Sector Construcción”*. Para optar el título de Licenciado e Ingeniería Industrial. Universidad Católica del Perú.

Las conclusiones que arribaron fueron las siguientes: *“Desde que se promulgó la nueva ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo se están sincerando las cifras de las víctimas que deja la inseguridad, en el sector construcción y se puede tener indicadores más claros sobre como este sector se viene desarrollando en materia de accidentabilidad. Del total de accidentes que tienen una probabilidad de ocurrencia mayor al 20% en el sector construcción se puede resaltar que hay cuatro más significativos: accidentes por caídas de altura, accidentes por caídas de objetos, accidentes por vehículos y accidentes por aprisionamientos y atrapamientos”*.

La seguridad en una obra de construcción, debe brindar garantías a sus trabajadores y a la gente que puede pasar por la obra, personas que viven en zonas aledañas e incluso a los pasos de tránsito vehicular existente; de ocurrir

un accidente están sujetos a cubrir las multas, sobre costos, sanciones, gastos médicos, clausura o cierre de la obra que la municipalidad pueda imponer.

El método utilizado para obtener resultados estadísticos fue el adecuado, para recabar información sobre los tipos de accidentes que más ocurre en una empresa constructora y los accidentes frecuentes que tiene un trabajador.

Al analizar a las empresas, se identifica que los accidentes más frecuentes son el atrapamiento y aprisionamiento, ya que las empresas grandes son las que más obtienen este tipo de contratos en carreteras, cerros y donde existen danos geográficos. El accidente común en trabajadores, son las caídas de altura, por lo que se tiene que tomar medidas de prevención inmediatas e invertir en compras de redes de seguridad, arneses y otros, para bajar estos indicadores negativos. Todo de ello, depende también de la liquidez y el grado de inversión que pueda realizar la empresa, sin ello algunas empresas malas, solo se adecuan al presupuesto que manejan.

El sector de la construcción creció al 18% en el 2010, a diferencia del 17.4% del 2009, generado por los proyectos de inversión de la construcción en todo el país; así como hubo mayores obras, también aumentaron los accidentes laborales, porque las condiciones de seguridad para algunas constructoras no fueron tomadas en cuenta.

Con la Ley 29783, es recién donde muchas empresas constructoras, aplicaron la prevención de riesgos labores y redujeron los accidentes, se generó una mayor conciencia sobre las consecuencias que genera, especificando que, para cada proyecto otorgado, el mínimo requisito es cumplir lo establecido en

la ley obteniendo certificados de calidad según meta cumplida; ello ocasiono mayor formalización de empresa y que cuenten con un sistema de gestión de la calidad y seguridad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Seguridad laboral

Las condiciones determinantes de la satisfacción del empleado, están obligadas a los riesgos a los que se ven expuestos tanto físico como psicológico; por lo tanto, el empleador hotelero debe asegurarle las condiciones básicas de calidad laboral. Si no las prevé sus costos directos e indirectos se verán afectados. La Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona, salud organizacional es la ausencia total de algún tipo de enfermedad, lesión o afectación psico físico social.

Especificando lo que es una enfermedad profesional y un accidente laboral, se incluye el termino seguridad e higiene de trabajo, haciendo referencia sobre las condiciones en que el trabajador debe desempeñar y su entera integridad física.

Hay otras técnicas, en el cual se mide los grados de afectación de la salud como: ergonomía, psicología, medicina del trabajo, etc. En la unión europea utilizan el termino salubridad, lo que es lo mismo que salud laboral.

Las medidas de prevención, son los planes estratégicos sistematizados en una organización, realizadas a través de actividades

adoptadas y previstas, dirigidas para la disminución de riesgos de toda índole, a nivel laboral o trabajo.

Dimensiones de la Seguridad Laboral

a. Áreas comunes de accidentabilidad

Hay accidentes laborales en los que están comprometidos los empleadores y empleados, porque desconocen las leyes, normas y protocolo que deben de cumplirse al desarrollar sus funciones, impactado el bienestar individual y organizacional. Se menciona, alguno de los accidentes más comunes que ocurren en una empresa y como prevenirlos, desde el punto de vista actual.

- Cortes
- Daños musculares
- Mutilaciones
- Fracturas, etc.

Después de encontrar las causas de los accidentes laborales y que son los que lo originan, se deben realizar actividad de prevención utilizando las siguientes técnicas.

- Auditoria de seguridad.
- Capacitaciones continuas.
- Designación de responsabilidades.
- Medidas preventivas.
- Retroalimentación de la capacitación

b. Distribución de accidentes

Un accidente de trabajo tiene muchas connotaciones, como la provocada por el mismo trabajador, manipulación empírica de alguna herramienta o maquinaria, agentes externos que genera lesiones físicas. Toda definición, es de acuerdo al tipo de accidente que se identifique, de carácter incontrolable e imprevisible.

Un incidente es muy diferente a un accidente, en el primer caso no implica afectaciones físicas y en el segundo sí. Mucho de ellos es desencadenado por un incidente provocado o no tomado en cuenta.

Para investigar un accidente, se debe realizar un conjunto de sistemas procesales, consistente en el estudio minucioso de los hechos, construyendo información con las evidencias de la manera más veraz, lo que origina sus causas para la toma de decisiones, evitando su recurrencia.

Cuando existe un interés de por medio al realizar una investigación, las causas del problema no serán claras, las acciones correctivas no funcionarán. “A si mismo cabe mencionar que algunas empresas de manera equivocadas y simplistas solo investigan los efectos, perdiendo la oportunidad de ubicar fuentes accidentales que consideran graves, perdiendo la oportunidad de ubicar fuentes potenciales de causas futuras de accidentes” (Chamo chumbi Máximo, 2014, pag.80).

c. Causa de los accidentes

La base de los accidentes laborales son las ocasionada por las acciones del trabajador o por los factores que se generan al realizar una acción. En el primer caso, el trabajador no sabe, no puede o desconoce sobre su

trabajo. Según Frank Bird y George L. Germain (1986, p.446) en su libro: La importancia de los programas de seguridad, menciona sobre las posibles causas que ocasionan las personas son:

- Capacidad física inadecuada: las limitaciones físicas que tiene la persona, le impiden desarrollar bien sus funciones
- Capacidad mental o psicológica deficiente: el nivel cognitivo del trabajador es bajo y sufre de problemas psicológicos.
- Estrés físico o fisiológico: es la presión laboral que es ocasionada por agentes externos o los jefes.
- Estrés mental o psicológico: enfermedad producido por los profesionales, por su alto nivel de análisis y presión al logro de objetivos a corto plazo.
- Falta de conocimiento: asumir funciones que desconocen, las condiciones del entorno, falta de capacitación y entendimiento.
- Falta de habilidad: es el bajo dominio de técnicas, desconocimiento intelectual, mal uso de manuales, etc.
- Motivación deficiente: falta de apoyo de la empresa, expresa altos grados de frustración, no existe el apoyo emocional.

También los autores, hacen mención sobre los factores de trabajo inadecuado y estos son:

- Falta de liderazgo
- Sistema de trabajo inadecuado
- No existe el control en las adquisiciones
- No hay programas preventivos de acciones laborales

- Los equipos y herramientas no son los adecuados.
- No existen las metas laborables.
- Las maquinarias y equipos son defectuosos para su uso.

Tabla 1.

Las tres dimensiones de la seguridad laboral en relación con otros elementos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	RECOLECCIÓN DATOS
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES	Áreas comunes de accidentabilidad	Accidentabilidad Severidad Frecuencia	Observación directa Revisión Documental Encuesta
	Distribución de accidentes	Lesiones Lugar Turno Grupo Actividad Tipo de Accidente	Observación directa Revisión Documental Encuesta
	Causas de los accidentes	Inmediatas Básicas	Observación directa Revisión Documental Encuesta

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Compromiso laboral u organizacional

Lo define Lyman Porter, Richard Steers, Richard Mowday y Paul Boulian (1974). “la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo respecto de una organización en particular” (Porter et al., 1974, pág. 604).

(Robbins, 2009: 79). Mencionan que, el compromiso organización es “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización.”

Meyer y Allen (1991) “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.” La siguiente tabla nos

proporciona una comprensión global de los componentes del compromiso del modelo propuesto por Meyer y Allen. (p. 61)

Tabla 2.
Componentes del compromiso organizacional

Componente afectivo	Componente de continuidad	Componente normativo
1. Familia	1. Indiferencia	1. Obligación
2. Emociones	2. Conveniencia	2. Lo correcto
3. Significancia	3. Consecuencia	3. Lealtad
4. Pertenencia	4. Costo económico	4. Sentimiento de culpabilidad
5. Lealtad	5. Necesidad económica	5. Deber
6. Orgullo	6. Comodidad	6. Reciprocidad
7. Felicidad	7. Beneficios	
8. Solidaridad		
9. Satisfacción		

Fuente: (Ramos 2005, p. 50)

Dimensiones del compromiso organizacional

Sobre las dimensiones del compromiso organizacional tenemos:

a. Compromiso afectivo

Es la integración sinérgica que existe entre la organización y el trabajador, en el primero desea lograr un objetivo o meta y en el segundo es la identificación y las expectativas que tiene sobre la empresa. Un compromiso afectivo, es un lazo emocional de pertenencia que satisface al principio una necesidad, luego se convierte en un estado de permanencia constante el cual se siente identificado el trabajador.

b. Compromiso de continuidad

Es la inversión de esfuerzo y tiempo que tiene la persona en una empresa, y del ser el caso de que perdiera el trabajo, estaría dejando de

lado los costos financieros, psicológicos y afectación que tanto lo vincula, en perjuicio del mismo colaborador.

c. Compromiso normativo

Es el deber moral que tiene el trabajador a cumplir, a los beneficios que le otorgue la empresa. Es el compromiso de lealtad organizacional que se cumple en los plazos establecidos en el contrato, donde ambas partes están de acuerdo, si alguno de ellos incumpliera se someterían a las sanciones que la ley establece.

Tabla 3.

Las tres dimensiones del compromiso en relación con otros elementos

Tipo de compromiso	Característica	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo, por el sueldo que percibe.	“tiene” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios, pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“quiere” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia

Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo que otros vengan a la empresa)
-----------	-------------------------------------	--	--	--	---

Fuente: Elaboración basado en González y Guillén (2008)

2.3. Marco conceptual

1. **Accidente de Trabajo:** producida por acciones violentas o por desconocimiento de una acción, afectando de manera física al trabajador.
2. **Acto Inseguro:** acción de violación en alguno de los procedimientos del trabajo, se omite lo estipulado en el reglamento o la norma de ámbito organizacional y estado, lo que produce los accidentes laborales.
3. **Causas de los Accidentes:** son eventos de acción que ocasiona un accidente
4. **Causas Básicas:** intervención a los aspectos personales y de trabajo.
5. **Factores Personales:** ocasionado a los problemas personales que tiene el trabajador como: fobias, tensiones, claustrofobia, etc.
6. **Factores del Trabajo:** son las condiciones a desempeñar las funciones de trabajo y el uso de diferentes medios para su ejecución (técnicas, maquinaria, herramientas, dispositivos, etc.)
7. **Causas Inmediatas:** son las producidas por trabajos mal realizados que ocasionan accidentes laborales.

8. **Condiciones de trabajo:** son las facilidades que otorga una empresa para realiza de manera adecuada el trabajo.
9. **Identificación de Peligros:** proceso donde se identifica áreas que pueden afectar la integridad de los trabajadores y los incidentes a futuro que pueden mejorarse para bajar los índices de implicancias y prevenir con las capacitaciones de primero auxilios.
10. **Prevención de Accidentes:** elaboración de políticas de trabajo, estándares de calidad, procedimientos formales de trabajo, procesos compartidos, organización laboral, etc.
11. **Riesgo Laboral:** posibilidad alta a que los trabajadores se enfermen o como consecuencia se expongas a procesos peligros de trabajo.

2.4. Marco normativo

Ley N° 29783 (2011), esta ley está hecha para prevenir los riesgos laborales y proteger la seguridad e integridad del trabajador, que se aplica a toda empresa; donde establece que, a través de los diversos ministerios, están en la obligación de actuar como ente regulador y fiscalizador para su fiel cumplimiento.

La normativa, en conformidad a la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado en el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR; establece normas de carácter general y específico.

La ley N° 29783, es un Texto Único Ordenado (TUO), define diversas formalidades y obligaciones que debe cumplir el empleador, para prevenir los accidentes de toda índole laboral y asumir los costos de fallecimiento del colaborador.

2.5. Hipótesis y Variables

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA-PERÚ.
2. La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA-PERÚ.
3. La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso normativo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA-PERÚ.

2.5.3. Identificación de variables

Variable 1: Seguridad Laboral (V1)

Variable 2: Compromiso Organizacional (V2)

2.5.4. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES
1. Seguridad Laboral: Wikipedia. Es el conjunto de medidas tomadas para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad. Se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. ps://es.m.wikipedia.org .	Áreas comunes de accidentabilidad	Accidentabilidad	¿Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo? ¿Ha evitado que le ocurra un accidente de trabajo durante su jornada laboral?
		Severidad	¿Están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto en la relación de puestos de trabajo en su centro laboral? ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo en su centro laboral?
		Turno	¿El turno en que usted trabaja le garantiza seguridad física para llevar a cabo su tarea?
		Grupo	¿Cuándo realiza su trabajo en grupo, usted se siente seguro?
		Actividad	¿La actividad que lleva a cabo no compromete su seguridad laboral?
		Tipo de accidente	¿En su centro laboral se preocupan por evitar cualquier tipo de accidente?
	Compromiso normativo.	Gestión de la información y del conocimiento	¿Existe gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento? ¿Existe una excelente capacidad para compartir la información de la organización? ¿Facilita que lo que se hace y el trabajo de los demás esté disponible? ¿Excelentes conocimientos de las áreas funcionales de la organización (marketing, finanzas, producción, desarrollo humano, etcétera)?
		Sesiones de estrategia y revisión para el desarrollo de nuevos programas.	¿Busca oportunidades en la organización y su ambiente, e inicia "proyectos de mejoramiento" para introducir cambios? ¿Organiza sesiones de estrategia y revisión para el desarrollo de nuevos programas? ¿Decide cómo se emplearán los recursos de la organización?
		Capacidad de organización y planificación.	¿Posee una excelente habilidad para la identificación y resolución de problemas? ¿Tiene excelente capacidad de análisis y síntesis? ¿Posee una gran capacidad de organización y planificación?

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Es de tipo Aplicada, según Sánchez y Reyes (2006, P.37), “llamada también constructivista o utilitaria, la cual se interesa por la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La Investigación Aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir y para modificar, le preocupa la aplicación de inmediata sobre una realidad circunstancial ante el desarrollo de un conocimiento de valor universal”.

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es correlacional. Para Sampieri (1998; Pág.62), citado por Valderrama (2002, Pág.32), mide el grado de relación de las variables existentes.

Para este caso las variables son: la Seguridad Laboral y el compromiso organizacional del personal Sector Hotelero, Ciudad de Lima- Perú, 2017.

3.1.3. Método de investigación

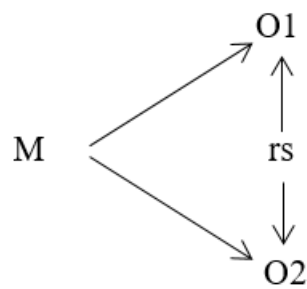
El método general de la investigación es el científico. Sánchez y Reyes (2006, Pág. 23) que significa “el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permite alcanzar un resultado del objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un fin o una meta”.

El método es el descriptivo. Para Sánchez y Reyes (2006, Pág. 50) “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un hecho o un fenómeno y variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en forma natural”.

3.1.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es el general – no experimental. Menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010, Pág. 149), “son estudios que se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables...”

El diseño específico es el **correlacional- causal**, que según Sampieri et. al. (2014, Pág.157), “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado...”



Dónde:

M1; M2 = Muestras

O1, O2 = Las observaciones o mediciones realizadas

$rs = \rho$ = Coeficiente de correlación Rho Spearman

3.1.5. Lugar y periodo de investigación

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Lima en los primeros meses del periodo 2017.

3.1.6. Características de la investigación:

Es una investigación mixta, es decir es una investigación cualitativa y cuantitativa prospectiva.

3.2. Población y muestra

Población, según Gomero y Moreno (1997: p.181), es el conjunto de elementos que tiene una similar característica, el cual es objeto de análisis y parámetros, la población estuvo conformada por el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú. En el Cuadro N°1 presentamos la población:

Tabla 4.
Empresas hoteleras

EMPRESA HOTELERAS	N.º DE TRABAJADORES
MONTE LUNA S.A.C	36
INVERSIONES PIMI S.A.C	43
TOTAL	79

Muestra, según SIERRA (1994: p.174), es el segmento reducido de la población, es observada científicamente para la obtención de datos.

Tamaño de la muestra:

Se determino en base a la formula, propuesta por Alvarado y Agurto (2009, Pág. 392).

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

Dónde:

n= muestra

Z = nivel de confianza 1.96

p = Proporción de la población p= 50 %.

q = 1- p

E = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar).

N = Población.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(79)}{(0,05)^2(79 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = 65,66 \cong 66 \text{ trabajadores}$$

Muestreo

Para seleccionar la muestra, se utilizó el muestreo g probabilístico aleatorio simple (MAS), por medio de sorteo.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

3.3.1. Técnicas

Según Tamayo (1998: Pág. 198), es la técnica que junta los datos, analiza, reelabora y transmite la información. usamos la técnica de entrevista y encuesta.

3.3.2. Instrumentos

Según Salkind (1998: Pág. 149), sirve para recabar la información, para su medición posterior. Para el presente estudio se utilizó los siguientes instrumentos: las preguntas orales abiertas para la entrevista y el cuestionario.

3.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.4.1. Validez del instrumento

Validez, es instrumento que mide las variables y su aprobación admite la factibilidad (Hernández y cols. 2010).

1. Validez de contenido: es el instrumento verídico que medirá el contenido de la información, de las variables referenciales (Bohrnstedt, 1976), citado por Hernández Sampieri (2014; p.201).

La validez de contenido del presente estudio se hizo por medio del

juicio de expertos y el Coeficiente de Concordancia W de Kendall.

Este tipo de medida sirve para tener información del grado de asociación entre los conjuntos de rangos, que vienen a ser las valoraciones de cada uno de los expertos (Siegel y Castellán, 1995).

La fórmula del Coeficiente de Concordancia W de Kendall es la siguiente:

$$w = \frac{12 \sum_{i=1}^n S_i^2 - 3K^2n(n+1)^2}{K^2n(n^2 - 1)}$$

La prueba de Concordancia W de Kendall, se utilizó el programa estadístico SPSS. Versión 24. En la tabla N°4, se presenta la matriz de datos de 4 expertos con categorías y valoración siguiente: deficiente (1), baja (2), regular (3), bueno (4) y muy bueno (5).

Tabla 5.
Matriz de datos de la opinión de expertos

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
E1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6.
Estadístico de contraste de Kendall

Estadísticos de contraste	
N	10
W de Kendall	,693
Chi-cuadrado	20,778
gl	3
Sig. asintót.	,000

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

En la Tabla 6, se observa que el Coeficiente de Concordancia w de Kendall igual a 0,693, es un valor alto, lo cual según SIEGEL Y CASTELLÁN (1995) este valor indica que asignaron rangos a los ítems, queda demostrada que la validez del contenido es significativa. Además, el valor de la W de Kendall igual a 0,693 presenta validez, ya que este valor se encuentra en el intervalo 0,60 a 0,65, según la tabla de valoración de expertos (HERRERA, 1998), quedando demostrado la validez del contenido del instrumento con el que se midió las variables de investigación. En la tabla nº7, los rangos de validez son.

Tabla 7.
Rangos de validez

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,00	Validez perfecta

2. Validez de criterio: establece la validez de un instrumento de medición comparándola con un criterio externo ampliamente reconocido. Este instrumento es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento (VIERSNA, 1986). Dada la manifiesta dificultad para definir un patrón de comparación en estudios de Seguridad Laboral y Compromiso Organizacional este criterio no fue tomado en cuenta para el presente estudio.
3. Validez de constructo: desde el criterio científico, es muy importante porque valida al instrumento de medición desde el punto de vista teórico. Babbie, 2014; Grinnell, Williams y Unrau, 2009),

citado por Hernández Sampieri y Cols (2014; p. 203). Integra la evidencia recolectada, dando un sentido de puntuación al instrumento Messick, 1995), citado por Hernández Sampieri y Cols (2014; p. 203). En la validez del constructo se unen definiciones y se estudia el grado correlaciona. Validez de constructo del presente estudio se hizo con el coeficiente r de Pearson correlacionando ítem total e ítems dimensionales. A continuación, se presenta la fórmula del coeficiente de correlación r de Pearson y la tabla N°7, que contiene las correlaciones para la validez del constructo:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Tabla 8.
Correlaciones de validez

		Correlaciones			
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	1	,920**	,928**	,981**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	,920**	1	,931**	,926**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,928**	,931**	1	,931**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,981**	,926**	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N°7, se observa la correlación ítem total con los ítems dimensiones, cuyos resultados son: 0,981; 0,926; 0,31; habiendo una

correlación positiva fuerte ítem total Compromiso Organizacional y las dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo); por lo que, se ha establecido la validez del constructo del instrumento.

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

“La confiabilidad es la capacidad del instrumento de producir resultados congruentes (iguales) cuando se aplica por segunda o tercera vez, en condiciones tan parecidas como sea posible.” (CCANTO: 2014, p. 519).

La confiabilidad en el presente proyecto se midió con el Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, a medida que el valor se aproxime a 1, habrá mayor confiabilidad en el instrumento, la fórmula respectiva es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

$S^2 i$ = varianza

$S^2 T$ = varianza de todas las preguntas

Tabla 9.
Prueba de confiabilidad para la primera variable

Estadísticos de fiabilidad	
SEGURIDAD LABORAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	2

Tabla 10.
Prueba de confiabilidad para la segunda variable

Estadísticos de fiabilidad	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	2

En las Tablas 9 y 10 se observa que la prueba de **fiabilidad o confiabilidad Alfa de Cronbach** es igual a 0,982, lo cual según la tabla de valoración de confiabilidad de HERRERA (1998), hay una excelente confiabilidad, ya que este resultado se encuentra entre el intervalo 0,72 a 0,99; por lo tanto, queda demostrado que el instrumento para medir las variables: Seguridad Laboral y Compromiso Organizacional, es **excelentemente confiable**.

Tabla 11.
Valoración de confiabilidad

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
1,00	Confiabilidad perfecta

3.5. Técnicas de recolección de la información

La recolección se hizo por medio de fuentes primarias, la información fue recolectada directamente de las unidades de investigación.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos.

En el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística Inferencial. Se aplicó el Software SPSS. Versión 23

3.6.1. Estadística descriptiva

Según Fernández, J. (1997: Pág. 9), es la analiza y describe a la población en estudio, sin sacar una conclusión. Se utilizó distribución de frecuencias, gráficos de barras y gráficos circulares para organizar y presentar la información recabada de la encuesta.

3.6.2. Estadística Inferencial

Según Fernández, J. (1997: Pág. 9), induce o infiere leyes como se debe comportar la población, analizando la muestra propia, para comprobar la hipótesis. Para el estudio se utilizó la prueba Rho de Spearman, Chi-cuadrado, Tau b de Kendall, etc. Las fórmulas son las siguientes:

$$\text{Chi-cuadrado: } X^2 = \frac{\sum (oi - ei)^2}{ei}$$

$$\text{Rho de Spearman: } r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

$$\text{Tau b de Kendall: } T_b = \frac{C - D}{\sqrt{(C + D + E_{X_1})(C + D + E_{X_2})}}$$

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Se hizo el análisis de las variables de Seguridad aboral y el Compromiso Organizacional del personal hotelero, ciudad de Lima – Perú. Aplicándose el Software SPSS. Versión 23.

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Seguridad Laboral

De la variable Seguridad Laboral, se hizo una escala de valoración de 17 ítems, relacionados con las dimensiones: áreas comunes de accidentabilidad, distribución de accidentes y las causas de los accidentes. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa del personal del sector hotelero de Lima, conformada con 66 personas, que incluye al personal: administrativo, cuarteros, camareras, cocina, mozos y azafatas, botones, recepción, ventas, reservas, mantenimiento, conserje, compras y eventos.

4.1.1.1. Resultados obtenidos sobre las dimensiones de la variable Seguridad Laboral

Cuadro 1.

Análisis de la dimensión áreas comunes de accidentabilidad

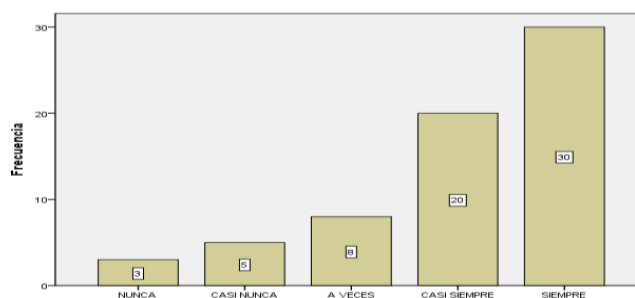
ÁREAS COMUNES DE ACCIDENTABILIDAD			
Válidos		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	3	4,5
	Casi nunca	5	7,6
	A veces	8	12,1
	Casi siempre	20	30,3
	Siempre	30	45,5
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro 1, se observa que hay un porcentaje máximo con un 45,5% de los encuestados que opinan que **siempre** la dimensión Áreas Comunes de Accidentabilidad se pone en práctica; es decir, **siempre** se hicieron políticas de prevención de riesgos laborales para cada área de trabajo del personal hotelero de la Ciudad de Lima-Perú. También se advierte que hay un 30,3% que opinan que **casi siempre** dicha dimensión está presente; mientras que hay un mínimo porcentaje del 4,5% de los encuestados que opinan que **nunca** se ha desarrollado una política de prevención sector hotelero ciudad de Lima- Perú.

Gráfico 1.

Áreas comunes de accidentabilidad



En el gráfico N°01, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría “**siempre**” con una frecuencia absoluta igual a 30, seguida de las categorías **casi siempre** con frecuencia igual a 20, mientras que las categorías **casi nunca y nunca** tienen frecuencias absolutas bajas equivalentes a 5 y 3 respectivamente, con respecto a la dimensión áreas comunes de accidentabilidad.

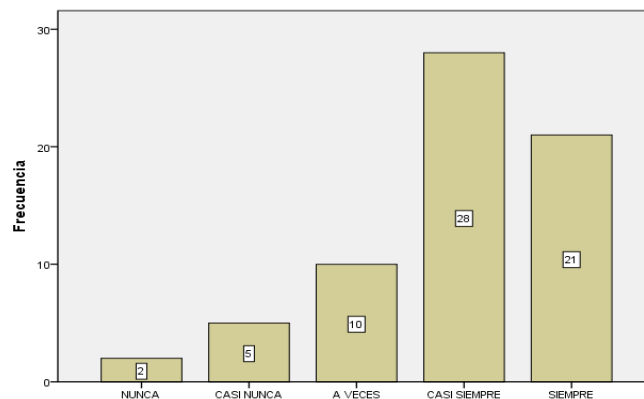
Cuadro 2.
Análisis de la dimensión distribución de accidentes

DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	3,0
	Casi nunca	5	7,6
	A veces	10	15,2
	Casi siempre	28	42,4
	Siempre	21	31,8
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro 2, se observa que hay un porcentaje máximo de los encuestados con un 42,4% que opinan que “**casi siempre**” se evita la dimensión distribución de accidentes del personal del sector hotelero ciudad de Lima-Perú; es decir, casi siempre no se producen lesiones por el lugar, turno, grupo y tipo de actividad; seguido de la categoría “**siempre**” con un 31,9% que opinan lo mismo. También se advierte que hay un mínimo porcentaje del 3,0% que opinan que “**nunca**” se evita esta dimensión del personal sector hotelero ciudad de Lima-Perú.

Gráfico 2.
Distribución de accidentes



Fuente: elaboración propia

En el gráfico N°02, advierte que la categoría “**casi siempre**” con frecuencia absoluta igual a 28 prevalece sobre las otras categorías: siempre, a veces, casi nunca y nunca, con frecuencias de 21, 10, 5 y 2 respectivamente, lo cual indica que **casi siempre** con el personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú, evita la dimensión distribución de accidentes.

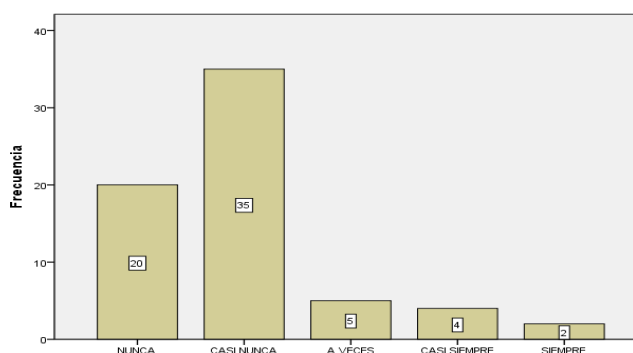
Cuadro 3.
Análisis de la dimensión causas de accidentes

CAUSAS DE ACCIDENTES			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	20	30,3
	Casi nunca	35	53,0
	A veces	5	7,6
	Casi siempre	4	6,1
	Siempre	2	3,0
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro 3, se advierte que hay un porcentaje alto 53,0% de los encuestados que opinan que **casi nunca** están presentes las causas de accidentes ya sea inmediatas o básicas del personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú. También hay un 30.3% de los encuestados que opinan que **nunca** las causas de accidentes inmediatas o básicas están presentes en dicho personal; mientras que hay un mínimo porcentaje de 3.0% que opinan que **siempre** las causas de accidentes se dan en el personal del sector hotelero estudiado.

Gráfico 3.
Causas de accidentes



Fuente: elaboración propia

En el gráfico 3, se observa que la categoría “**casi nunca**” con frecuencia absoluta igual a 35 prevalece sobre las categorías: nunca, a veces, casi siempre y siempre; por lo que se demuestra que la mayoría de los encuestados opinan que **casi nunca** la dimensión causas de accidentes está presente en el personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú.

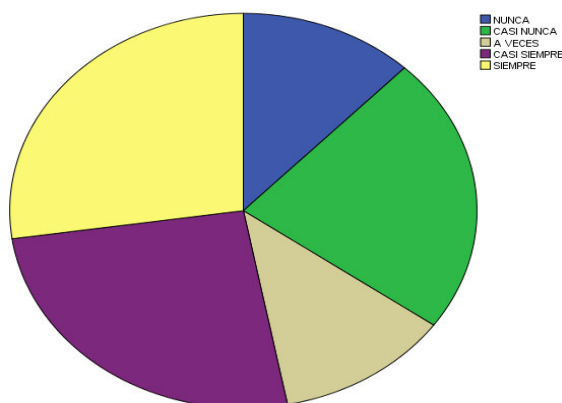
Cuadro 4.
Análisis de la variable seguridad laboral

SEGURIDAD LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	8	12,1
	Casi nunca	15	22,7
	A veces	8	12,1
	Casi siempre	17	25,8
	Siempre	18	27,3
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro N°4, se advierte que hay un porcentaje máximo del 27,3% de los encuestados que opinan que “**siempre**” existe Seguridad Laboral en personal del sector hotelero de la Cuidad de Lima- Perú. También se observa que hay un 25,8% de los encuestados que opina que **casi siempre** la Seguridad Laboral está presente en el sector hotelero estudiado; un 22,7% opinan que **casi nunca** existe Seguridad Laboral; mientras que hay un mínimo porcentaje de 12,1% que opinan que **a veces** y **nunca** existe la variable Seguridad Laboral.

Gráfico 4.
 Seguridad laboral



Fuente: elaboración propia

En el gráfico N°04, visualiza la categoría “**siempre**” prevalece sobre las otras categorías; es decir el sector circular es más grande respecto a las otras categorías representadas por sectores circulares como indica la leyenda, lo cual indica que

siempre existe la variable **Seguridad Laboral** del personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional

De la variable Compromiso Organizacional, se hizo la escala de medición de 22 reactivos, relacionado a sus dimensiones: compromiso de continuidad, normativo y afectivo. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa del personal del sector hotelero, ciudad de Lima, conformada por 66 personas, que incluye al personal: administrativo, cuarteros, camareras, cocina, mozos y azafatas, botones, recepción, ventas, reservas, mantenimiento, conserje, compras y eventos.

4.1.2.1. Resultados obtenidos sobre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.

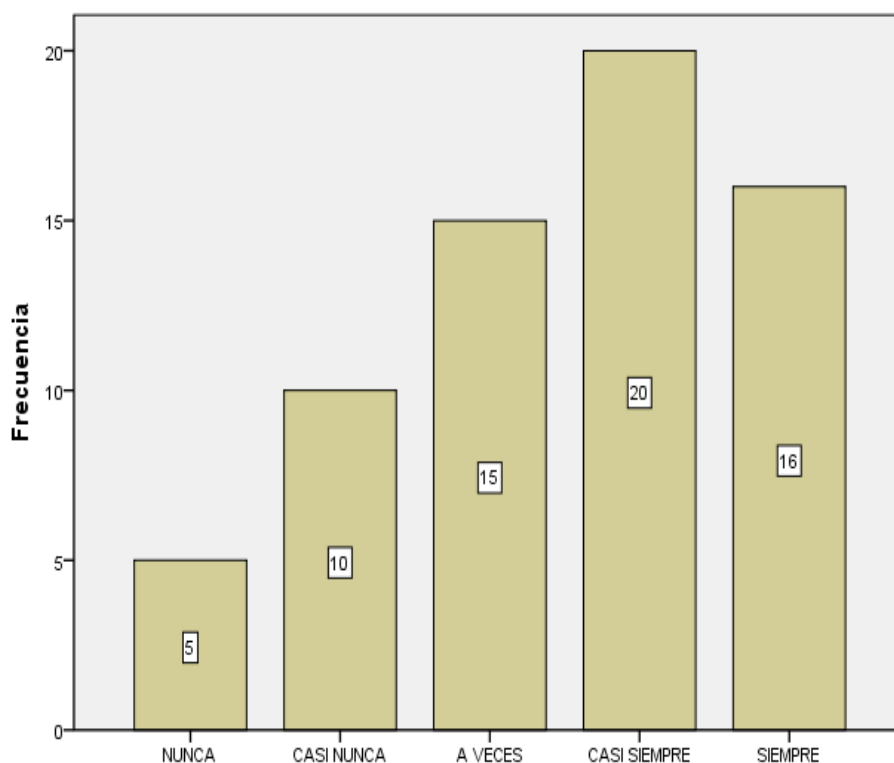
Cuadro 5.
Análisis de dimensión compromiso afectivo

COMPROMISO AFECTIVO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	7,6
	Casi nunca	10	15,2
	A veces	15	22,7
	Casi siempre	20	30,3
	Siempre	16	24,2
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro N°5, se advierte que hay un porcentaje máximo del 30,3% de los encuestados que opinan que “**casi siempre**” el compromiso afectivo está presente en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú. También se observa que hay un 24,2% de los encuestados que opina que **siempre** existe compromiso afectivo en el personal del sector hotelero estudiado; un 22,7% opinan que **a veces** existe compromiso afectivo; mientras que hay un mínimo porcentaje de 7,6% que opinan que **nunca** existe compromiso afectivo.

Gráfico 5.
Compromiso afectivo



Fuente: elaboración propia

En el gráfico N° 05, se verifica la categoría “**casi siempre**” con frecuencia absoluta igual a 20 prevalece sobre las categorías: siempre, a veces, casi nunca y nunca; por lo que se demuestra la mayoría opinan que **casi siempre** existe compromiso afectivo del personal del hotelero de la Ciudad de Lima- Perú.

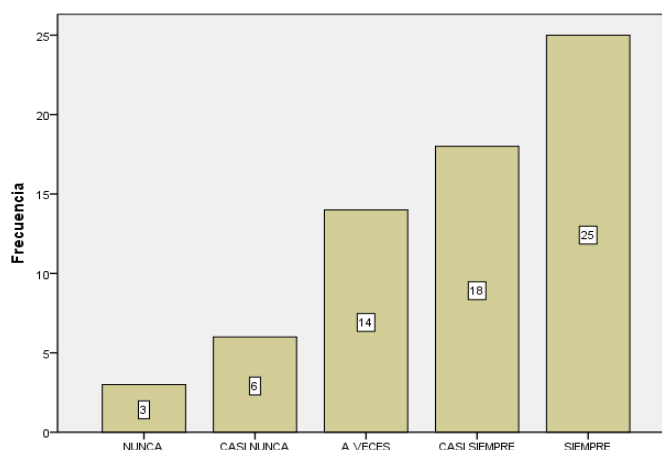
Cuadro 6.
Análisis dimensión compromiso de continuidad

COMPROMISO DE CONTINUIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	4,5
	Casi nunca	6	9,1
	A veces	14	21,2
	Casi siempre	18	27,3
	Siempre	25	37,9
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

El Cuadro N°6, del 37.9% afirman que “**siempre**” el compromiso de continuidad está presente en el personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú, seguido de **casi siempre** con un 27,3% que opinan lo mismo. También se advierte que un 21.2% opinan que a **veces** existe **compromiso** del personal, un 9.1% afirman que casi nunca existe dicho **compromiso**; mientras que hay un mínimo porcentaje de **4,5%** que sostienen que “**nunca**” está presente el compromiso del personal de continuidad del sector hotelero estudiado.

Gráfico 6.
Compromiso de continuidad



Fuente: elaboración propia

El grafico N°06, se observa que la categoría “**siempre**” con frecuencia absoluta igual a 25 prevalece sobre las otras categorías; casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Esto quiere decir que **siempre** está presente en la dimensión compromiso de continuidad, del personal sector hotelero, Ciudad de Lima- Perú

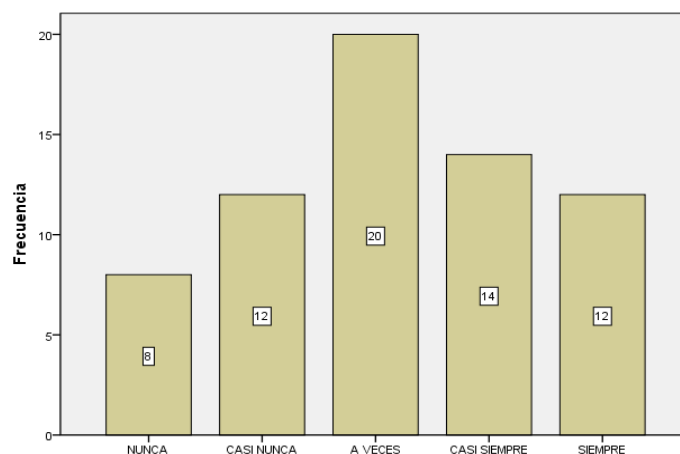
Cuadro 7.
Análisis dimensión compromiso normativo

COMPROMISO NORMATIVO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	8	12,1
	Casi nunca	12	18,2
	A veces	20	30,3
	Casi siempre	14	21,2
	Siempre	12	18,2
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el Cuadro N°7, se observa que hay un porcentaje mayor con un 30,3% de los encuestados que afirman que **a veces** está presente el compromiso normativo en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú, seguido **casi siempre** con 21,2% de los encuestados que afirman lo mismo. También se advierte que hay un 18,2% que opinan que **siempre y casi nunca** está presente el compromiso normativo en el personal, mientras que hay un mínimo porcentaje de **12,1%** que sostienen que **“nunca”** está presente el compromiso normativo.

Gráfico 7.
Compromiso normativo



Fuente: elaboración propia

En el gráfico N° 07, se observa que la categoría **“a veces”** de frecuencia absoluta igual a 20, prevalece sobre las demás categorías, casi siempre, siempre, casi nunca y nunca; es decir hay un gran número de consumidores que opinan que **a veces** el compromiso normativo está presente en el personal del sector hotelero, Ciudad de Lima- Perú.

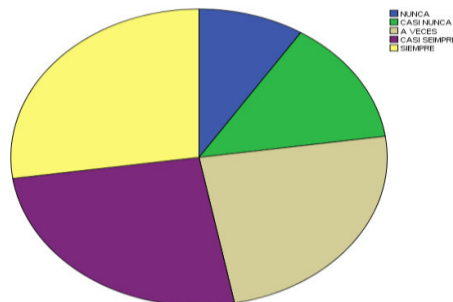
Cuadro 8.
Análisis dimensión compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	6	9,1
	Casi nunca	9	13,6
	A veces	16	24,2
	Casi siempre	17	25,8
	Siempre	18	27,3
	Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta.

En el cuadro N°8, se advierte que hay un mayor porcentaje de los encuestados con un 27,3% que opinan que “**siempre**” existe compromiso organizacional en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú, seguido con 25,8% que afirman que **casi siempre** está presente el compromiso organizacional. También se advierte que hay un 24,2% que opinan que a veces está presente el compromiso organizacional, un 13,6% afirman que **casi nunca** existe compromiso organizacional; mientras que hay un mínimo porcentaje con un 9,1% que opinan que nunca está presente el compromiso organizacional en el sector hotelero estudiado.

Gráfico 8.
Compromiso organizacional



Fuente: elaboracion propia

El gráfico N°08, se manifiesta la categoría “**siempre**” prevalece sobre las otras categorías; es decir el sector circular es mayor respecto a las otras categorías representadas por sectores circulares como indica la leyenda, lo cual indica que **siempre** existe la variable **compromiso organizacional** trabajadores sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú.

4.2. Pruebas de hipótesis

Se uso, las pruebas no paramétricas basada en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que se trata de una investigación de nivel y diseño correlacional y las variables están medidas en la escala ordinal (Hernández, 2014; p.322).

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima- Perú.

- Calculo estadístico

Cuadro 9.
Calculo estadístico para la hipótesis general

Correlaciones				
			Seguridad laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66
**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

En el cuadro N° 09, la prueba Rho de Spearman es igual a 0,981 , que según la tabla hay correlación positiva muy fuerte de r de Pearson y el valor de significancia p de asintótica de la prueba Rho de Spearman es igual a 0,000 que es menor al nivel de significación de 0,05 (5%); es decir ($0,000 < 0,05$); por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos H_1 , quedando demostrado o probado que existe una relación directa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú.

- Contrastación

$$N = 66$$

$$r = 0.981$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 40.4520$$

Interpretación: se obtuvo ($t=40.4520$), siendo mayor el valor de confianza (95%, $p=1.96$) siendo $t > 1.96$, aceptando la hipótesis alterna (H_1)

4.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

Ho: La seguridad laboral NO se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

H1: La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

- Calculo estadístico

Cuadro 10.

Calculo estadístico para la primera hipótesis específica

			Seguridad laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66
** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El Cuadro N° 10, muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, $r_s = 0,964$ lo cual hay relación positiva fuerte, la

tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir, el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , llegando a la conclusión que la seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

- Contratación

$$N = 66$$

$$r = 0.964$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 29.0031$$

Interpretación: del valor obtenido ($t=29.0031$) es mayor al valor de confianza, con un (95% , $p=1.96$): siendo $t > 1.96$, se confirma la hipótesis alterna (H_1)

4.2.3. Contratación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H_0 : La seguridad laboral **NO** se relaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

H_1 : La seguridad laboral **se** relaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

- Calculo estadístico

Cuadro 11.

Calculo estadístico para la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Seguridad laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66
**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El Cuadro nº15, coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,944$ lo cual hay un sentido de correlación positiva fuerte, la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 005; por lo que se acepta la H1, concluyendo que, la seguridad laboral se vincula

directamente con el compromiso de continuidad del personal hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

- Contratación

$$N = 66$$
$$r = 0.944$$
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 22.8886$$

Interpretación: Del valor obtenido ($t=22.8886$) es mayor al valor de confianza, el grado de confianza es (95%, $p=1.96$) siendo que $t > 1.96$, validando la hipótesis alterna ($H0$).

4.2.4. Contratación de la tercera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: La seguridad laboral **NO** se relaciona directamente con el compromiso normativo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

H1: La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso normativo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

- Calculo estadístico

Cuadro 12.
Cálculo estadístico para la tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			Seguridad laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66
**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El Cuadro N° 12, indica que coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde $r_s = 0,941$ lo cual correlación positiva fuerte, la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; por lo se acepta la H1, concluye, la seguridad laboral se vincula directamente con el compromiso normativo del personal del Sector Hotelero, Ciudad de Lima-Perú.

- Contrastación

$$N = 66$$

$$r = 0.941$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 22.2454$$

Interpretación: se comprueba del valor obtenido ($t=22.2454$) es mayor a la muestra (95%, $p=1.96$) siendo $t>1.96$, aceptando la hipótesis alterna ($H1$)

4.3 Presentación de resultados

La discusión de resultados consiste en explicar los resultados obtenidos y compararlos con otras investigaciones, lo que nos va a permitir sacar conclusiones válidas y tomar decisiones acertadas. Para la presente investigación se llevó a cabo una encuesta a 66 personas del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú, teniendo como resultados los siguientes:

A. Discusión de la hipótesis general:

El presente estudio nos permitió probar que hay una relación significativa entre la Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional del personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú , según la prueba Rho de Spearman cuyo resultado es $rs = \rho = 0,981$ del cuadro N°9, que según la tabla r de Pearson hay una correlación positiva y fuerte, con una significancia asintótica de $0,000 < 0,05$ que nos permite rechazar la hipótesis $H0$ y aceptar la $H1$, probando de esta manera la hipótesis general,

La presente investigación buscó asociar la Seguridad Laboral con el Compromiso Organizacional; ya que, “A mayor Seguridad Laboral, mayor Compromiso Organizacional”, lo cual contribuye a proteger al recurso humano, evitando accidentes laborales y posteriores consecuencias negativas para el trabajador y para la empresa. Para ello es necesario capacitar frecuentemente a los colaboradores en temas de Seguridad Laboral y de Salud, tratando de descartar las condiciones inseguras y hacer un análisis estadístico de accidentes laborales para buscar las causas y luego tomar medidas necesarias para lograr cero accidentes. La investigación de García, G. (2011) que lleva por título “Análisis estadísticos de Accidentes Laborales en la Empresa de Fabricación y Envasado de Bebida Madrid”. Colombia, tuvo como objetivo averiguar los distintos tipos de accidentes y su frecuencia de influencia, al cual llega a la conclusión, que los accidentes más continuos ocurren en el área de envasado de bebidas, producto de la gran cantidad de trabajadores y los espacios reducidos.

B. Discusión de las hipótesis secundarias.

B.1. Discusión para la primera hipótesis específica:

En el Cuadro N° 10, se prueba que la seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú según la prueba no paramétrica, Rho de Spearman, donde $r_s = 0,964$ con una correlación positiva fuerte, dada por la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; aceptando la H1, seguridad laboral se

relaciona con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.

Existe una investigación de Guillermo Zamora, P. (2008) que podemos relacionarla con este estudio y lleva por título: **“Compromisos Organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas”**, en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Educación. Sus principales conclusiones fueron: los profesores chilenos decidieron que es de suma importancia el compromiso hacia la institución. Producto de los factores de estructura laboral y edad, ya que es un aspecto más afectivo.

B.2. Discusión de la segunda Hipótesis específica:

En el Cuadro N° 11, se prueba que la seguridad laboral se relaciona de forma directa con el compromiso de continuidad del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,944 ($r_s = 0,817$), existiendo correlación positiva fuerte, por la tabla de valoración r de Pearson, entre las dos variables, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; aceptando H1, concluyendo, **la seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.**

El Compromiso Organizacional de los trabajadores debe ser prioridad para toda empresa, ya que depende de ello para lograr el Compromiso de Continuidad. En su artículo Loli Pineda. A (2006), Volumen 9, de la Revista de Investigación en Psicología, que lleva por título **“Compromiso**

organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas, Perú”, nos dice que hay una relación positiva fuerte entre compromiso afectivo, trabajo, sentimiento de jerarquía de puesto y permanencia, el cual podríamos calificarlo como un compromiso de continuidad relacionado con la seguridad laboral.

B.3. Discusión de la tercera Hipótesis específica:

En el Cuadro N° 12, se prueba la hipótesis secundaria HE3 mediante el coeficiente de correlación, Rho Spearman, donde $r_s = 0,941$ *lo cual* existe **correlación positiva fuerte** Seguridad Laboral y el Compromiso Normativo, según la tabla de valoración r de Pearson, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de 0,000 es menor a 0,05; se acepta la H1, concluyendo, **la seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso normativo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de Lima-Perú.**

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú. Además del objetivo general se plantearon tres objetivos específicos que coadyuvaron a alcanzar el objetivo general. Las conclusiones a las que se llegó después de concluir la presente investigación fueron las siguientes:

1. Se determinó, que hay relación directa y significativa entre la variable Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional, prueba no paramétricas Rho de Spearman, donde $r_s = 0,981$, lo cual se interpreta como una correlación muy fuerte y una significancia asintótica de $0,000 < 0,05$, lo cual valida la hipótesis H1 y rechaza la Ho. También en el mismo cuadro se presenta la prueba Tau b de Kendall igual a $+ 0,957$ con una significancia asintótica de $0,000 < 0,05$ la cual valida la hipótesis H1 y rechaza la Ho.
2. Se estableció que la Seguridad Laboral, concierne directamente con el Compromiso Afectivo del personal del sector hotelero ciudad de Lima-Perú, con la prueba de hipótesis Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la prueba Chi-cuadrado, cuyos resultados se presentan en el cuadro N° 12 y N°14 respectivamente, donde Rho de Spearman es igual a $0,964$, indicando que existe correlación positiva fuerte y es estadísticamente significativa con una significancia asintótica de $p = 0,000 < 0,05$, aceptando la H1 y rechazando la Ho.
3. Se estableció que la Seguridad Laboral se relaciona directamente con el Compromiso de Continuidad del personal del sector hotelero ciudad de Lima- Perú, con la prueba no paramétrica Rho de Spearman, cuyo resultado presente en el cuadro N°15, donde

$r_s = 0,944$, lo cual resulta que existe correlación positiva fuerte según la tabla de valoración r de Pearson entre las dos variables con una significancia asintótica $p = 0,000 < 0,05$, lo cual valida la H_1 y rechaza la H_0 . También en el mismo cuadro la prueba Tau b- de Kendall igual a $0,906$ con una significancia asintótica $p = 0,000 < 0,05$ acepta la H_1 y rechaza la H_0 .

4. Se determinó que Seguridad Laboral está directamente relacionada al Compromiso Normativo del personal sector hotelero ciudad de Lima- Perú, la prueba no paramétrica Rho de Spearman, representado en el cuadro N°18, donde $r_s = 0,941$ existiendo **correlación positiva fuerte** entre la Seguridad Laboral y Compromiso Normativo, según la tabla de valoración r de Pearson, y es estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0.05$); es decir el sigma bilateral o significancia asintótica de $0,000$ es menor a $0,05$; se acepta la H_1 .

RECOMENDACIONES

1. Aplicar la prevención primaria, secundaria y terciaria en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú, con el propósito de proteger a dicho personal de posibles accidentes de trabajo y preservar la salud del trabajador, lo cual coadyuvará al logro del Compromiso Organizacional.
2. Priorizar la Seguridad Laboral como eje importante de una Gestión de Calidad y como motivación hacia el personal con el fin de maximizar el rendimiento laboral
3. Capacitar constantemente al personal en temas de seguridad laboral y de salud de manera obligatoria para evitar posibles accidentes de trabajo.
4. Procurar un medio ambiente laboral de calidad que facilite un buen desempeño en el trabajo como lo estipula la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AENOR (Asociación española de Normalización y Certificación). 1996. *UNE 81900:1996 EX Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L).*

ÁLVAREZ, Arnau, J. (2003): *Diseños de investigación aplicados* –CD Rom. Barcelona: Edición de la Universidad de Barcelona.

Carmen Lucia Sánchez Castro Gabriela Zoraida Toledo Ríos (2013). *Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector construcción*. Pontificia Universidad Católica del Perú, facultad de ciencias e ingeniería Tesis para optar el Título de Ingeniería Industrial. Lima- Perú

HF. 2007. Salud Ocupacional. CO: Ecoe ediciones. 344 p.

BSI (British Standards Institution). 1999. *OHSAS 18001:1999 (Occupational Health and Safety Management System) Sistema's de gestión en seguridad y salud ocupacional-especificación*. 18 p.

BSI (British Standards Institution). 2000. *OHSAS 18002:2000 (Occupational Health and Safety Management System) Sistemas de gestión en seguridad y salud laboral – guía para la implementación de OHSAS 18001*. 20p.

DE-VOS, JM. 1996. *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid, ES: Mcgraw-Hill/ Interamericana. 175p.

DIGESA (Dirección General de Salud Ambiental). 2005. *Manual de salud ocupacional*. Lima. Disponible en:

http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/sst/manual_salud_ocupacional.pdf

ESCUELA DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD. 2006. *Análisis de Riesgos*. 18 p.

FAO (Food and Agriculture Organization). 2000. *Asegurar la comunicación e interacción eficaces entre los asesores sobre los riesgos de inocuidad de los alimentos y los encargados de la gestión de riesgos*. Kiel, AL. Disponible en: <http://www.pivesweb.com.pe/ubipives.asp>

ILO – OSH (Internacional Labour Organization – Occupational Safety and Health). 2002. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra, SU. Disponible en: www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000013.pdf.

KOLLURU, RV., BARTELL, S, M, PITBLADO, R., y STRICOFF, RS. 1998. *Manual de evaluación y administración de riesgos*. Trad. Manuel Ortiz Staines. México DF: Mc Graw Hill. 18 secciones.

LETAIF, J. Y GONZÁLES, J. 1994. *Seguridad, higiene y control ambiental*. México D.F: Mc Graw- Hill. 388 p.

MARTINEZ, JG. 2002. *Introducción al análisis de riesgos*. México D.F: LIMUSA. 217p.

MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, PE). 2015. *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*. Lima, PE. Disponible en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/leyes/DS005-2012-TR.pdf>

NIOSH (The National Institute for Occupational Safety and Health). 2006. *Hearing Loss Research Program Review*. EU. Disponible en http://www.cdc.gov/niosh/nas/hlr/wdpd_stragGoal_8.html

OIT (Oficina Internacional del Trabajo, ES). 2001. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Madrid

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MÉTODO DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL SECTOR HOTELERO EN BASE AL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

V1: SEGURIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN 1: ÁREAS COMUNES DE ACCIDENTABILIDAD					
1. ¿Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Ha evitado que le ocurra un accidente de trabajo durante su jornada laboral?	1	2	3	4	5
3. ¿Están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto en la relación de puestos de trabajo en su centro laboral?	1	2	3	4	5
4. ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo en su centro laboral?	1	2	3	4	5
5. En el caso de haber constituido el comité de Seguridad y Salud ¿Con qué frecuencia se reúne?	1	2	3	4	5
6. ¿Ha recibido una visita de la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales?	1	2	3	4	5
7. ¿En su centro de trabajo ha sufrido algún tipo de lesión corporal por una acción violenta ocasionada por algún agente externo involuntario?	1	2	3	4	5
8. ¿En su centro de trabajo existen agentes internos que puedan ocasionar lesiones físicas y/o mentales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES					
9. ¿El lugar donde realiza la jornada laboral es seguro y le permite desempeñarse con eficiencia?	1	2	3	4	5
10. ¿El turno en que usted trabaja le garantiza seguridad física para llevar a cabo su tarea?	1	2	3	4	5
11. ¿Cuándo realiza su trabajo en grupo, usted se siente seguro?	1	2	3	4	5
12. ¿La actividad que lleva a cabo no compromete su seguridad laboral?	1	2	3	4	5
13. ¿En su centro laboral se preocupan por evitar cualquier tipo de accidente?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: CAUSA DE LOS ACCIDENTES					
14. ¿En su centro de trabajo existen señalizaciones que advierten el peligro para su integridad física?	1	2	3	4	5
15. ¿Usted respeta las normas y reglas de la Seguridad y Salud Laboral?	1	2	3	4	5
16. ¿Usted pone en práctica todos sus conocimientos y habilidades para desempeñar plenamente su labor cotidiana?	1	2	3	4	5
17. ¿El medio ambiente Laboral le favorece su desempeño sin contratiempos ni riesgos para su integridad física y/o mental?	1	2	3	4	5
V 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					

1.. Marcado compromiso con la organización y su misión y visión	1	2	3	4	5
2. Gran motivación por la calidad	1	2	3	4	5
3. Excelente habilidad para construir relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional)	1	2	3	4	5
4. Escucha, reflejando y poniéndose en el lugar del otro; ayudando a otros a expresar lo que piensan o sienten	1	2	3	4	5
5. Buscar resolver los conflictos haciendo de ellos una oportunidad para fortalecer las relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
6. Excelente compromiso ético	1	2	3	4	5
7. Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
8. Logra canales de comunicación entre las unidades de la organización y su entorno.	1	2	3	4	5
9. Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
10. Busca y recibe información para adquirir una comprensión profunda de la organización y el ambiente	1	2	3	4	5
11. Transmite a los miembros de la organización información recibida de fuera de la misma o de sus subordinados	1	2	3	4	5
12. Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento	1	2	3	4	5
13. Excelente capacidad de adaptación a nuevas situaciones	1	2	3	4	5
14. Excelente capacidad para compartir la información de la organización	1	2	3	4	5
15. Facilita que lo que hace y el trabajo de los demás esté disponible	1	2	3	4	5
16. Excelentes conocimientos de las áreas funcionales de la organización (marketing, finanzas, producción, desarrollo humano, etcétera).	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO					
17. Busca oportunidades en la organización y su ambiente, e inicia “proyectos de mejoramiento” para introducir cambios	1	2	3	4	5
18. Organiza sesiones de estrategia y revisión para el desarrollo de nuevos programas.	1	2	3	4	5
19. Decide cómo se emplearán los recursos de la organización	1	2	3	4	5
20. Excelente habilidad para la identificación y resolución de problemas	1	2	3	4	5
21. Excelente capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4	5
22. Gran capacidad de organización y planificación	1	2	3	4	5

ANEXO 2: VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:
- 1.2. Institución donde labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Precisión conceptual-					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de las ciencias económicas.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para medir las variables de estudio					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos de rigor científicos					
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y los ítems					
9. METODOLOGÍA	La metodología responde al propósito del instrumento.					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular b) buena c) muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y Fecha:

Firma del Experto
DNI N°

ANEXO 3: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES SEGURIDAD LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE DATOS DE SEGURIDAD LABORAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AREAS	Númerico	8	0	ÁREAS COMU...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	DISTRIB	Númerico	8	0	DISTRIBUCIÓN...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	CAUSAS	Númerico	8	0	CAUSAS DE A...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
4	SEGURID	Númerico	8	0	SEGURIDAD L...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	APECTIVO	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6	CONTIN	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	NORMAT	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	COMPROM	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											

1

Vista de datos Vista de variables

Español (Perú)
Teclado Latinoamérica

Para cambiar entre métodos de entrada, ve...

	AREAS	DISTRIB	CAUSAS	SEGURID	AFECTIVO	CONTIN	NORMAT	COMPROM	var	var	var	var	v
1	1	1	1	1	1	1	1	1					
2	1	1	1	1	1	1	1	1					
3	1	2	1	1	1	1	1	1					
4	2	2	1	1	1	2	1	1					
5	2	2	1	1	1	2	1	1					
6	2	2	1	1	2	2	1	1					
7	2	2	1	1	2	2	1	2					
8	2	3	1	1	2	2	1	2					
9	3	3	1	2	2	2	2	2					
10	3	3	1	2	2	3	2	2					
11	3	3	1	2	2	3	2	2					
12	3	3	1	2	2	3	2	2					
13	3	3	1	2	2	3	2	2					
14	3	3	1	2	2	3	2	2					
15	3	3	1	2	2	3	2	2					
16	3	3	1	2	3	3	2	3					

	AREAS	DISTRIB	CAUSAS	SEGURID	AFECTIVO	CONTIN	NORMAT	COMPROM	var	var	var	var	v
17	4	3	1	2	3	3	2	3					
18	4	4	1	2	3	3	2	3					
19	4	4	1	2	3	3	2	3					
20	4	4	1	2	3	3	2	3					
21	4	4	2	2	3	3	3	3					
22	4	4	2	2	3	3	3	3					
23	4	4	2	2	3	3	3	3					
24	4	4	2	3	3	4	3	3					
25	4	4	2	3	3	4	3	3					
26	4	4	2	3	3	4	3	3					
27	4	4	2	3	3	4	3	3					
28	4	4	2	3	3	4	3	3					
29	4	4	2	3	3	4	3	3					
30	4	4	2	3	3	4	3	3					
31	4	4	2	3	4	4	3	3					
32	4	4	2	4	4	4	3	4					

	AREAS	DISTRIB	CAUSAS	SEGURID	AFECTIVO	CONTIN	NORMAT	COMPROM	var	var	var	var	v
33	4	4	2	4	4	4	3	4					
34	4	4	2	4	4	4	3	4					
35	4	4	2	4	4	4	3	4					
36	4	4	2	4	4	4	3	4					
37	5	4	2	4	4	4	3	4					
38	5	4	2	4	4	4	3	4					
39	5	4	2	4	4	4	3	4					
40	5	4	2	4	4	4	3	4					
41	5	4	2	4	4	4	4	4					
42	5	4	2	4	4	5	4	4					
43	5	4	2	4	4	5	4	4					
44	5	4	2	4	4	5	4	4					
45	5	4	2	4	4	5	4	4					
46	5	5	2	4	4	5	4	4					
47	5	5	2	4	4	5	4	4					
48	5	5	2	4	4	5	4	4					

	AREAS	DISTRIB	CAUSAS	SEGURID	AFECTIVO	CONTIN	NORMAT	COMPROM	var	var	var	var	v
49	5	5	2	5	4	5	4	5					
50	5	5	2	5	4	5	4	5					
51	5	5	2	5	5	5	4	5					
52	5	5	2	5	5	5	4	5					
53	5	5	2	5	5	5	4	5					
54	5	5	2	5	5	5	4	5					
55	5	5	2	5	5	5	5	5					
56	5	5	3	5	5	5	5	5					
57	5	5	3	5	5	5	5	5					
58	5	5	3	5	5	5	5	5					
59	5	5	3	5	5	5	5	5					
60	5	5	3	5	5	5	5	5					
61	5	5	4	5	5	5	5	5					
62	5	5	4	5	5	5	5	5					
63	5	5	4	5	5	5	5	5					
64	5	5	4	5	5	5	5	5					

[illegible]

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima- Perú.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral con el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA- ¿PERÚ, en el periodo 2017?	Objetivo general Determinar cómo se relaciona la seguridad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores en el Sector Hotelero en la Ciudad de Lima.	Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA- PERÚ, en el periodo 2017	V1: SEGURIDAD LABORAL	Áreas comunes de accidentabilidad	Método de investigación: método científico Método específico: Hipotético deductivo Tipo de Investigación: básica Nivel de Investigación: correlacional Diseño de la Investigación: no experimental, transversal, sincrónico Donde: M= Muestra O1= Variable 1 O2= Variable 2 rs = ρ = Coeficiente de correlación Rho Spearman Población y muestra: 66 sujetos
Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la seguridad laboral con el compromiso afectivo del personal en el Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA- PERÚ?	Objetivos específicos Establecer de qué manera se relaciona la seguridad laboral con el compromiso afectivo del personal en el Sector Hotelero, en la Ciudad de Lima- Perú.	Hipótesis específicas HE1. La seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo del personal del Sector Hotelero en la Ciudad de LIMA-PERÚ.		Distribución de accidentes	
				Causas de los accidentes	
			V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo/	
Compromiso normativo/					
Obligación de reciprocidad					
Compromiso continuo/					