

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

Occupational Safety and Organizational Commitment of personnel in the hotel sector, city of Lima- Peru, in the period of 2017

Karen Samantha Sánchez Antezana¹, Manuel Sánchez Soto²

Recibido: 13/08/2021 - Aprobado: 30/11/2021 – Publicado: 30/06/2022

RESUMEN

El sector hotelero tiene un potencial conjunto de riesgos laborales propios de la actividad, que pueden generarse por las acciones del mismo trabajo, por la distracción y comportamiento del trabajador o las condiciones inadecuadas para desempeñar sus funciones; por tal motivo el objetivo fue determinar la relación existente entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero, ciudad de Lima-Perú, 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 y la estadística inferencial (Rho de Spearman) para probar las hipótesis, obteniendo un valor de 0,981 para Rho de Spearman y 0,00 en significancia, probando que hay relación directa y significativa entre la Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional.

Palabras claves: seguridad laboral; compromiso organizacional; sector hotelero; riesgos laborales; accidentes laborales.

ABSTRACT

The hotel sector has a potential set of occupational risks inherent to the activity, which can be generated by the actions of the same job, by the distraction and behavior of the worker or the inadequate conditions to perform their functions; For this reason, the general objective was to determine the relation that exists between Occupational Safety and Organizational Commitment of personnel in the hotel sector, city of Lima- Peru, 2017. Methodologically, it was a descriptive method, correlational level, non-experimental design: descriptive -correlational. The variables are: Occupational Safety and Organizational Commitment. The population was made up of the staff of the hotel companies Monteluna S.A.C. and Inversiones PIMI S.A.C. The sample size was determined by applying the relevant statistical formula, and the sample selection was made through stratified probability sampling and simple random sampling. The survey was used as techniques and the questionnaire as an instrument. As data processing techniques, descriptive statistics, and inferential statistics (Spearman's Rho) were used to test the hypotheses, obtaining a value of 0.981 for Spearman's Rho and 0.00 in significance, proving that there is a direct and significant relationship between Occupational Safety and Organizational Commitment.

Keywords: occupational safety; organizational commitment, hotel sector; occupational hazards; work accidents.

1 Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica, Unidad de Posgrado. Lima, Perú.

E-mail: samantha.sanchez.a@gmail.com - ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2027-1011>

2 Universidad Peruana Los Andes.

E-mail: d.sanchez@upla.edu.pe - ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3276-6778>

I. INTRODUCCIÓN

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”. 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. En el estudio de (Sánchez Castro & Toledo Ríos, 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”. 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 (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2005) 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. Por lo que, el problema a estudiar fue conocer 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. Teniendo como objetivo 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. Justificándose teóricamente, en el cuestionamiento de 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. Normativamente, la Ley N° 29783 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012), 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.

II. MÉTODOS

Como método específico de investigación, se desarrolló el método descriptivo (Sánchez & Reyes, 2016). La investigación es de tipo aplicada y de nivel correlacional y el diseño de investigación es el general – no experimental (Valderrama Mendoza, 2013), (Hernández et al., 2014). Se considero como población el personal del sector hotelero de la ciudad de Lima- Perú, que se señala en la Tabla 1. Para la muestra, se empleó un cálculo probabilístico simple, por el cual se determinó una muestra de 66 sujetos que fueron sometidos a estudio. Empleándose como técnicas, la entrevista y encuesta, y en base a lo anterior, se consideró como instrumentos, la guía de entrevista, y cuestionario estructurado

Tabla 1. Población de estudio

Empresas hoteleras	N° de trabajadores
Monte Luna S.A.C	36
Inversiones PIMI S.A.C	43
Total	79

III. RESULTADOS

3.1 Variable seguridad laboral

Con los resultados de la variable seguridad (Tabla 2) 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 ciudad 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 (ver Figura 1).

Tabla 2. Resultados para la variable seguridad laboral

		Seguridad laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	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

3.1.1 Dimensión áreas comunes de accidentabilidad

Con los resultados de las dimensiones de áreas comunes de accidentabilidad (Tabla 3), 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 (ver Figura 2).

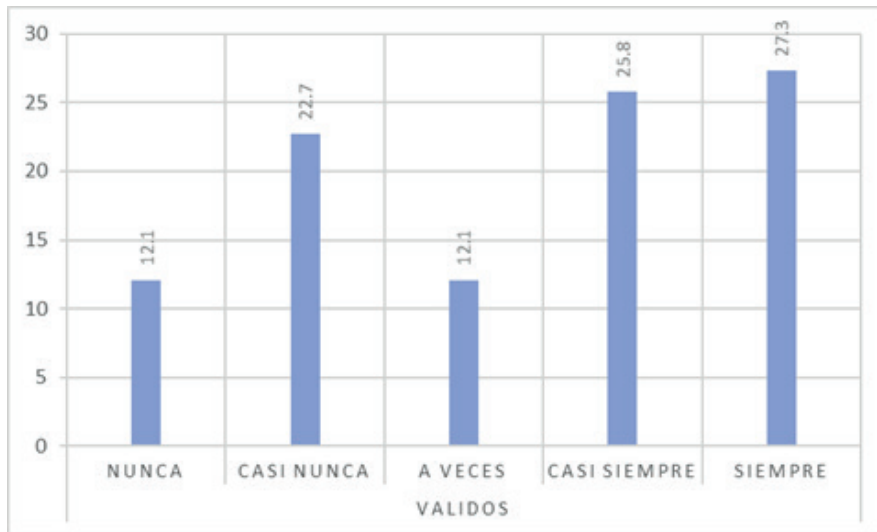


Figura 1. Seguridad laboral

Tabla 3. Resultados para la dimensión áreas comunes de accidentabilidad

Preguntas	Áreas comunes de accidentabilidad	
	Frecuencia	Porcentaje
1. ¿Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo?		
2. ¿Ha evitado que le ocurra un accidente de trabajo durante su jornada laboral?	Nunca	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?	Casi nunca	5 7.6
4. ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo en su centro laboral?	A veces	8 12.1
5. En el caso de haber constituido el comité de Seguridad y Salud ¿Con qué frecuencia se reúne?	Casi siempre	20 30.3
6. ¿Ha recibido una visita de la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales?	Siempre	30 45.5
7. ¿En su centro de trabajo ha sufrido algún tipo de lesión corporal por una acción violenta ocasionada por algún agente externo involuntario?	Total	66 100
8. ¿En su centro de trabajo existen agentes internos que puedan ocasionar lesiones físicas y/o mentales?		

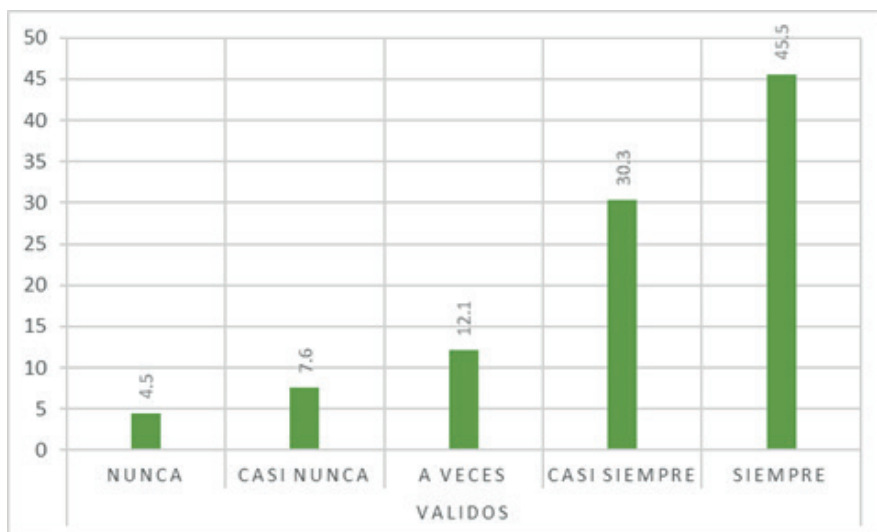


Figura 2. Areas comunes de accidentabilidad

3.1.2 Dimensión distribución de accidentes

Con los resultados de la dimensión Distribución de accidentes (Tabla 4), 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; todos estos datos resumidos en la figura 3.

3.1.3 Dimension causas de accidentes

Con los resultados de la dimensión de causas de accidentes (Tabla 5), 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; todos estos datos resumidos en la figura 4.

Tabla 4. Resultados para la dimensión distribución de accidentes

Preguntas	Distribución de accidentes		
		Frecuencia	Porcentaje
1. ¿El lugar donde realiza la jornada laboral es seguro y le permite desempeñarse con eficiencia?			
2. ¿El turno en que usted trabaja le garantiza seguridad física para llevar a cabo su tarea?	Nunca	2	3
3. ¿Cuándo realiza su trabajo en grupo, usted se siente seguro?	Casi nunca	5	7.6
4. ¿La actividad que lleva a cabo no compromete su seguridad laboral?	A veces	10	15.2
5. ¿En su centro laboral se preocupan por evitar cualquier tipo de accidente?	Casi siempre	28	42.4
	Siempre	21	31.8
	Total	66	100



Figura 3. Distribución de accidentes

Tabla 5. Resultados para la dimensión causas de accidentes

Preguntas	Causas de accidentes		
		Frecuencia	Porcentaje
1. ¿En su centro de trabajo existen señalizaciones que advierten el peligro para su integridad física?			
2. ¿Usted respeta las normas y reglas de la Seguridad y Salud Laboral?	Nunca	20	30.3
3. ¿Usted pone en práctica todos sus conocimientos y habilidades para desempeñar plenamente su labor cotidiana?	Casi nunca	35	53
4. ¿El medio ambiente Laboral le favorece su desempeño sin contratiempos ni riesgos para su integridad física y/o mental?	A veces	5	7.6
	Casi siempre	4	6.1
	Siempre	2	3
	Total	66	100

4.2 Variable compromiso organizacional

Con los resultados obtenidos en la variable de compromiso organizacional (Tabla 6), 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; todos estos datos resumidos en la figura 5.

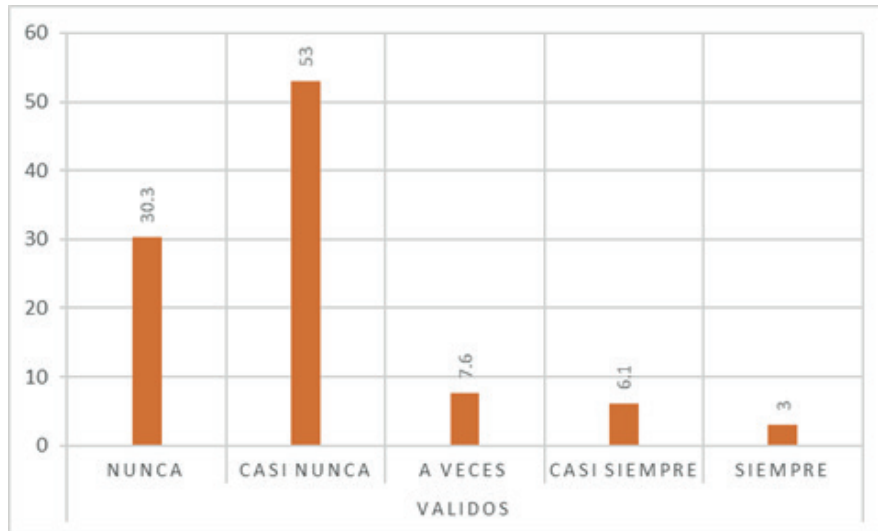


Figura 4. Causas de accidentes

Tabla 6. Resultados para la variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Valídos	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

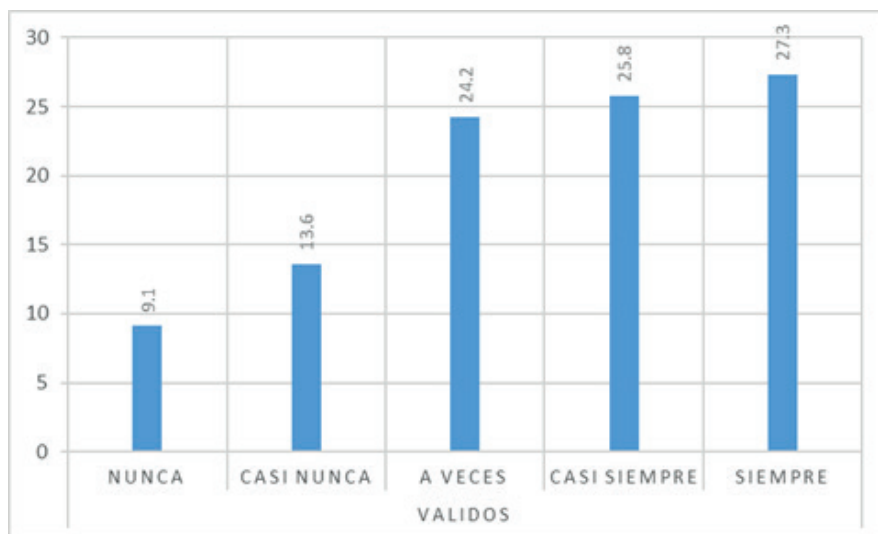


Figura 5. Compromiso organizacional

4.2.1 Dimensión compromiso afectivo

Con los resultados obtenidos en la dimensión compromiso afectivo (Tabla 7), 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 (Sánchez Castro & Toledo Rios, 2013); todos estos datos resumidos en la figura 6.

4.2.2 Dimensión compromiso de continuidad

Con los resultados obtenidos en la dimensión de compromiso de continuidad (Tabla 8), un 37.9% afirman que “siempre” el compromiso de continuidad está presente en el personal

Tabla 7. Resultados para la dimensión compromiso afectivo

Preguntas	Compromiso afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	
1. Marcado compromiso con la organización y su misión y visión	Validos			
2. Gran motivación por la calidad		Nunca	5	7.6
3. Excelente habilidad para construir relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional)		Casi nunca	10	15.2
4. Escucha, reflejando y poniéndose en el lugar del otro; ayudando a otros a expresar lo que piensan o sienten		A veces	15	22.7
5. Buscar resolver los conflictos haciendo de ellos una oportunidad para fortalecer las relaciones interpersonales		Casi siempre	20	30.3
6. Excelente compromiso ético		Siempre	16	24.2
7. Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo		Total	66	100
8. Logra canales de comunicación entre las unidades de la organización y su entorno.				
9. Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica				



Figura 6. Compromiso afectivo

Tabla 8. Resultados para la dimensión compromiso de continuidad

Preguntas	Compromiso de continuidad			
		Frecuencia	Porcentaje	
1. Busca y recibe información para adquirir una comprensión profunda de la organización y el ambiente	Validos			
2. Transmite a los miembros de la organización información recibida de fuera de la misma o de sus subordinados		Nunca	3	4.5
3. Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento		Casi nunca	6	9.1
4. Excelente capacidad de adaptación a nuevas situaciones		A veces	14	21.2
5. Excelente capacidad para compartir la información de la organización		Casi siempre	18	27.3
6. Facilita que lo que hace y el trabajo de los demás esté disponible		Siempre	25	37.9
7. Excelentes conocimientos de las áreas funcionales de la organización (marketing, finanzas, producción, desarrollo humano, etcétera).		Total	66	100

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; Todos estos datos resumidos en la figura 7.

4.2.3 Dimension compromiso normativo

Con los resultados obtenidos en la dimensión de compromiso normativo (Tabla 9), 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; todos estos datos resumidos en la figura 8.

5.1 Constatación de la hipótesis

La prueba Rho de Spearman es igual a 0,981 (Tabla 10), lo que indica que hay una 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.

IV. DISCUSIÓN

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 (Hernández Sampieri, 1998). Para ello es necesario capacitar frecuentemente a los colaboradores en temas de Seguridad Laboral y de Salud, tratando de descartar las condiciones inseguras, lo cual concuerda con los resultados de la investigación de (Vargas García, 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; lo que

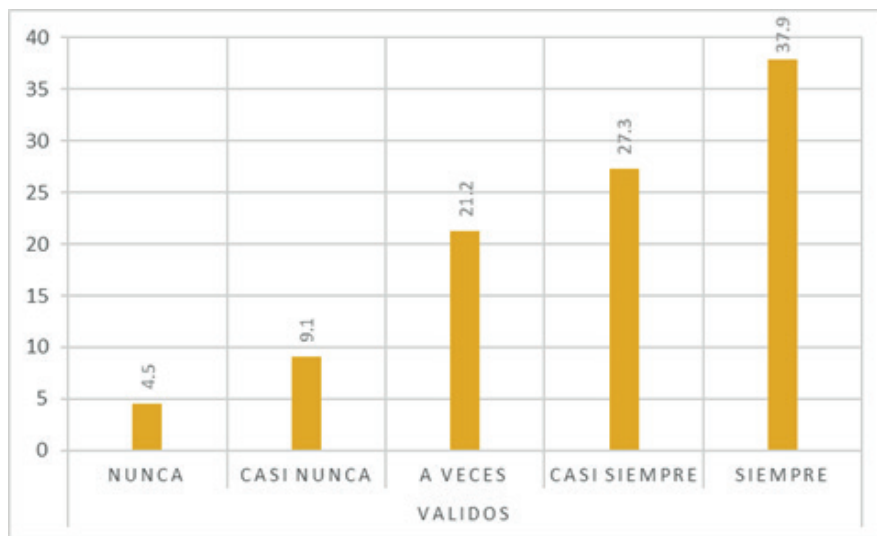


Figura 7. Compromiso de continuidad

Tabla 9. Resultados para la dimensión compromiso normativo

Preguntas	Compromiso normativo		
		Frecuencia	Porcentaje
1. Busca oportunidades en la organización y su ambiente, e inicia "proyectos de mejoramiento" para introducir cambios			
2. Organiza sesiones de estrategia y revisión para el desarrollo de nuevos programas.	Nunca	8	12.1
3. Decide cómo se emplearán los recursos de la organización	Casi nunca	12	18.2
4. Excelente habilidad para la identificación y resolución de problemas	A veces	20	30.3
5. Excelente capacidad de análisis y síntesis	Casi siempre	14	21.2
6. Gran capacidad de organización y planificación	Siempre	12	18.2
	Total	66	100

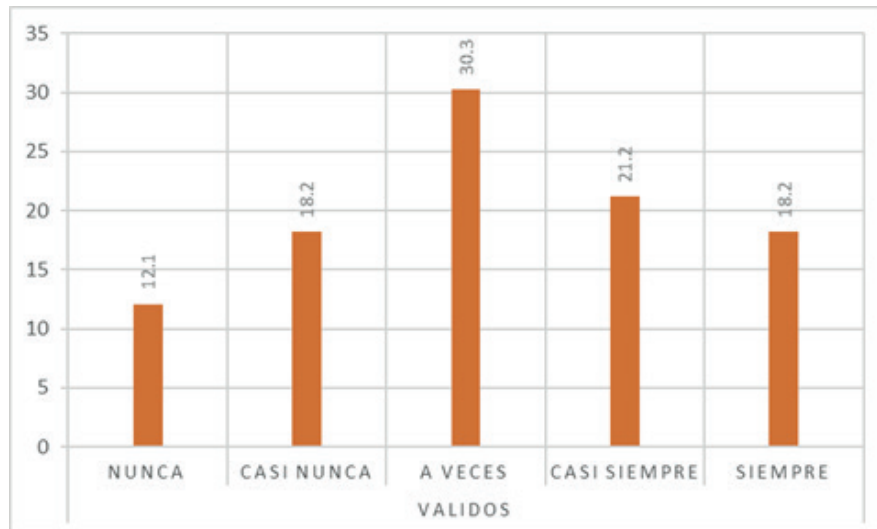


Figura 8. Compromiso normativo

Tabla 10. Pruebas de correlación

		Correlaciones	
		Seguridad laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Seguridad laboral		
		Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0
		N	66
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0.981
		Sig. (bilateral)	0
	N	66	

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

nos indica que las condiciones de trabajo o la seguridad laboral proporcionada por el empleador tienen una relación con el compromiso organizacional, lo cual llevaría a evitar accidentes laborales.

V. CONCLUSIÓN

Se determinó, que hay relación directa y significativa entre la variable Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional, prueba no paramétrica 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 H0. 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 H0. A su vez los resultados de la variable seguridad laboral indican que hay 27,3% de los encuestados que opinan que “siempre” existe Seguridad Laboral; y en los resultados obtenidos en la variable de compromiso organizacional, se indica que los encuestados (27,3%) opinan que “siempre” existe compromiso organizacional en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú.

VI. REFERENCIAS

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (1998). *Metodología de la Investigación - Segunda Edición* (McGraw-Hill Interamericana, Ed.; Segunda Edición). <https://es.scribd.com/doc/142225167/Metodologia-de-la-Investigacion-Hernandez-Sampieri-Segunda-Edicion>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783*. Normas Legales El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- OIT. (2015). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. E-LabadminOSH 2015. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_433855/lang-es/index.htm
- Sánchez Castro, C. L., & Toledo Ríos, G. Z. (2013). *Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector construcción*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4908/SANCHEZ_

CARMEN_SINIESTRALIDAD_LABORAL_SECTOR_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., & Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (Visión Universitaria, Ed.; Cuarta ed.). <https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>

Stephen P. Robbins, & Mary Coulter. (2005). *Comportamiento organizacional* (Pearson Education, Ed.; Octava edición). <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cualitativa, cuantitativa y mixta* (Editorial San Marcos, Ed.; Segunda ed.). http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

Vargas García, G. (2011). *Análisis estadístico de accidentes laborales*. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13178/PFC_Guillermo_Garcia_Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y