

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y
CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ 2025

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL

AUTORES

Br. Aldunati Alvares, Jesus Alberto

<https://orcid.org/0000-0003-3112-7664>

Br. Isidro Villanueva, Jackeline Noemi

<https://orcid.org/0009-0005-8872-4832>

ASESOR

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena

<https://orcid.org/0000-0003-3538-2099>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

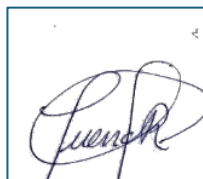
Entorno laboral y gestión de higiene industrial

TRUJILLO - PERÚ
2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Nancy Elena Cuenca Robles con DNI N° 08525952, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ 2025”, desarrollado por el egresado Jesus Alberto Aldunati Alvares con DNI N°44585566 y la egresada Jackeline Noemi Isidro Villanueva con DNI N°41582285 del Programa de maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A nuestro Dios Todopoderoso por bendecirme la vida y salud, por guiarme a lo largo mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y de debilidad. A mi familia por su apoyo, su comprensión y su motivación para salir adelante en beneficio, a través de sus consejos, valores y principios.

Jesus Alberto Aldunati Alvares

El presente trabajo lo dedicado a Dios, por guiarme en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un objetivo más, inculcándome con ejemplo de esfuerzo y valentía para superar las adversidades.

Jackeline Noemi Isidro Villanueva

AGRADECIMIENTO

Al asesor de la Tesis, por su atención, dedicación, confianza, experiencia, compromiso y optimismo en el desarrollo de la presente investigación. A los profesionales expertos por sus apoyo y dedicación en la validaciones y recomendación de los instrumentos para la recopilación de datos de investigación.

Jesus Alberto Aldunati Alvares

Agradezco a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quienes, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme en el presente Programa Educativo. Al asesor de tesis, quien estuvo guiándonos académicamente con su experiencia y profesionalismo para lograr el desarrollo de la investigación.

Jackeline Noemi Isidro Villanueva

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Jesus Alberto Aldunati Alvares** con DNI N° 44585566 y **Jackeline Noemi Isidro Villanueva** con DNI N°41582285, egresados del **Programa de maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ, 2025”**, el cual consta de un total de **77 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **25 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Jesus Alberto Aldunati Alvares
DNI N° 44585566



Br. Jackeline Noemi Isidro Villanueva
DNI N° 41582285

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	43
2.1. Enfoque, tipo	43
2.2. Diseño de investigación	43
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	45
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	47
2.6. Aspectos éticos en investigación	48
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	51
Tabla 2	Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	52
Tabla 3	Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	53
Tabla 4	Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	54
Tabla 5	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra	55
Tabla 6	Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	56
Tabla 7	Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	57
Tabla 8	Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	58
Tabla 9	Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	59

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y un nivel correlacional, en razón que se evaluó el grado de asociación entre las variables del estudio, de igual forma, el diseño de investigación fue no experimental-transversal, en razón que no se manipuló de forma deliberada las variables de la investigación. La población total fue 32 trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta a través su instrumento el cuestionario. Para la evaluación de las variables, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y con confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.839 para la variable de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y 0.812 para la variable cultura preventiva. Finalmente, se concluye que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0.885, entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, de igual forma, el 84.37% de los trabajadores perciben liderazgo en seguridad y salud en el trabajo regular y el 71.88% presentan cultura preventiva regular; por lo que a medida se mejore la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo, mejora la cultura preventiva de los trabajadores.

Palabras clave: Liderazgo, seguridad en el trabajo y cultura del trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between leadership in occupational safety and health and the preventive culture of the workers at Grupo Isidro SAC in Huaraz, 2025. The research employed a quantitative approach, was basic in nature, and had a correlational level, as it evaluated the degree of association between the study variables. Similarly, the research design was non-experimental and cross-sectional, since the research variables were not deliberately manipulated. The total population consisted of 32 workers from Grupo Isidro SAC, who were surveyed using a questionnaire. For the evaluation of the variables, both instruments were validated through expert judgment and demonstrated Cronbach's alpha reliability of 0.839 for the occupational safety and health leadership variable and 0.812 for the preventive culture variable. Finally, it is concluded that there is a strong positive relationship with a Spearman's Rho statistical coefficient of 0.885, between leadership in occupational safety and health and the preventive culture of the workers of the Grupo Isidro SAC Company in Huaraz, 2025. Similarly, 84.37% of the workers perceive leadership in occupational safety and health as average and 71.88% present an average preventive culture, so as the management of leadership in occupational safety and health improves, the preventive culture of the workers improves.

Keywords: Leadership, occupational safety, work culture.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad en las organizaciones modernas, la seguridad y salud en el trabajo ha trascendido de ser una mera obligación normativa para convertirse en un factor estratégico que define la sostenibilidad y competitividad empresarial, donde el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva constituyen dos elementos fundamentales en la gestión moderna de la prevención de riesgos laborales, sin embargo los estudios evidencian que las organizaciones enfrentan dificultades significativas para consolidar esta asociación entre liderazgo y culturas preventivas, en razón de que persisten comportamientos de riesgo y resistencia al cumplimiento de procedimientos de seguridad, incluso en empresas con sistemas de gestión implementados existe desconexión entre las prácticas de liderazgo ejercidas y su real influencia en la transformación cultural preventiva (Miño et al., 2022).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta cifras que evidencian la magnitud del problema en seguridad y salud en el trabajo, en razón que cada año, aproximadamente 3 millones de trabajadores pierden la vida debido a accidentes y enfermedades laborales, de los cuales 330,000 muertes corresponden específicamente a accidentes de trabajo, de igual forma, los varones presentan una tasa de mortalidad de 51.4 por cada 100,000 trabajadores, mientras que las mujeres registran 17.2 por cada 100,000 trabajadores, también geográficamente, la región de Asia y el Pacífico concentra el 63% del total de muertes relacionadas con el trabajo, en razón al tamaño de su población laboral activa; estas cifras reflejan no solo la persistencia de accidentes y riesgos laborales en las operaciones industriales, sino fundamentalmente deficiencias en el liderazgo organizacional para la gestión preventiva y la ausencia de culturas de seguridad sólidas que prioricen la protección de la vida y salud de los trabajadores, evidenciando la urgente necesidad de fortalecer los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante un liderazgo efectivo que transforme las culturas organizacionales (OIT, 2023).

En el continente americano, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) revela una situación crítica que demanda atención inmediata, en razón que reporta que cada año, más de 100,000 personas pierden la vida en América debido a accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, siendo particularmente preocupante que el 80% de estas muertes son causadas por enfermedades ocupacionales y más del 60% de las muertes por exposición a riesgos y tener un acceso limitado a servicios de salud y

seguridad social, esta problemática regional evidencia no solo la ausencia de sistemas formales de gestión preventiva, sino fundamentalmente la carencia de un liderazgo en seguridad comprometido y visible que promueva culturas preventivas sólidas, capaces de instaurar prácticas seguras, generar conciencia sobre los riesgos laborales y transformar los comportamientos laborales hacia la autoprotección y el cuidado mutuo, estas situaciones exige una acción urgente que trascienda el cumplimiento normativo formal y se enfoque en desarrollar capacidades de liderazgo que permitan construir culturas organizacionales donde la prevención de riesgos laborales sea un valor internalizado por todos los miembros de la organización (OPS, 2023).

A nivel latinoamericano, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) presenta cifras que revelan que, en el año 2022, se registró un total de 359,696 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con días de baja laboral o secuela incapacitante, además de 334 personas trabajadoras fallecidas, esto datos arrojan un índice de incidencia de 35.9 por cada mil personas trabajadoras cubiertas y una incidencia de casos mortales de 33.3 por cada millón de personas trabajadoras, con un promedio de 36.7 días de incapacidad laboral temporal por cada evento; los cuales revelan no solamente la exposición persistente a riesgos laborales en los diferentes sectores productivos de la región, sino fundamentalmente las deficiencias estructurales en los sistemas de gestión preventiva, donde la ausencia de un liderazgo comprometido y visible en materia de seguridad y salud en el trabajo, junto con culturas organizacionales que no han internalizado la prevención como valor fundamental, por lo tanto, la magnitud del impacto económico y social de estos eventos, reflejado en los días de incapacidad y las pérdidas humanas, acentúa la necesidad de fortalecer el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como mecanismo transformador de las culturas preventivas organizacionales en el contexto latinoamericano (OISS, 2023).

A nivel nacional, las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) evidencian una situación preocupante en materia de seguridad y salud ocupacional, donde durante el año 2024, se reportaron 37,928 accidentes laborales, de los cuales 280 fueron fatales, además de registrarse 62% de casos vinculados a enfermedades ocupacionales, el 20% de los accidentes fueron consecuencia de condiciones inseguras en los ambientes de trabajo y los sectores económicos más afectados por accidentes laborales fueron manufactura, transporte, comercio, construcción y administración pública, concentrándose el 79% de los casos notificados en Lima Metropolitana, aunque esta concentración también responde a mayores niveles de formalización y cumplimiento

de obligaciones de notificación en la capital; por lo que la problemática trasciende el cumplimiento formal de requisitos legales y evidencia deficiencias fundamentales en el liderazgo organizacional para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la ausencia de culturas preventivas sólidas que promuevan comportamientos seguros, participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y un compromiso genuino con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, estas situaciones sugieren que muchas organizaciones peruanas mantienen enfoques reactivos más que preventivos, donde el liderazgo en seguridad no ha logrado transformar las actitudes, percepciones y prácticas laborales hacia una cultura de prevención efectiva (MTPE, 2024).

A nivel local, en la Empresa Grupo Isidro SAC, ubicada en el Malecón Norte 913, distrito de Independencia, provincia de Huaraz, departamento de Ancash, se observan deficiencias en el ejercicio del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo que se relacionan directamente con la cultura preventiva de los trabajadores, en razón que la alta dirección muestra limitaciones en el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo, evidenciando escasa visibilidad del compromiso directivo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo; insuficiente comunicación de expectativas para construir ambientes laborales más seguros; limitada promoción de ideas innovadoras para la prevención de riesgos laborales; y atención deficiente a las necesidades específicas de seguridad de cada trabajador en sus puestos de trabajo; los cuales se relacionan con las deficiencias de la cultura preventiva, en razón que los trabajadores exhiben actitudes poco favorables hacia la prevención de riesgos laborales; muestran conductas que no contribuyen efectivamente a la prevención; y la organización presenta carencias en procedimientos estructurados para la gestión preventiva de riesgos.

Por lo tanto, de persistir la deficiencia en el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Grupo Isidro SAC, se proyecta el deterioro progresivo de la cultura preventiva, el cual impedirá que los trabajadores desarrollen competencias para identificar peligros y evaluar riesgos en sus puestos de trabajo, limitará la generación de compromiso positivo con la prevención y debilitará los mecanismos de participación en la gestión de riesgos; el cual configura un escenario de alta vulnerabilidad que podría materializarse en accidentes con consecuencias mortales, lesiones incapacitantes y daños materiales significativos, además de implicaciones legales, sanciones administrativas, sobrecostos operativos y deterioro de la imagen corporativa ante clientes y la comunidad.

Motivo por el cual, resulta imperativo realizar la presente investigación para comprender la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC., cuyos hallazgos permitirán generar evidencia empírica sobre los mecanismos mediante los cuales el liderazgo influye en la configuración de culturas preventivas, proporcionando fundamentos científicos para el diseño de estrategias de intervención que fortalezcan las capacidades de liderazgo y promuevan la consolidación de una cultura de prevención efectiva y sostenible.

Ante lo expuesto, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025? y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025? y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025?

En ese contexto, la investigación se justificó teóricamente porque permitió ampliar y profundizar la comprensión de las teorías relacionadas con las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, contribuyendo al fortalecimiento de las bases teóricas existentes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, de igual forma, el estudio involucra el análisis crítico de trabajos previos y marcos conceptuales para conocer el estado actual del conocimiento sobre el tema investigado, abordándola desde una perspectiva integradora que vincula dimensiones del liderazgo aplicado específicamente al ámbito de la prevención de riesgos laborales con los componentes psicológicos, comportamentales y situacionales de la cultura preventiva. Esta investigación enriquece el marco conceptual de la seguridad y salud en el trabajo al explorar cómo el liderazgo en seguridad trasciende el solo cumplimiento normativo y la implementación formal de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para constituirse en un factor determinante en la transformación de valores, actitudes, percepciones y comportamientos de los trabajadores hacia la prevención.

El estudio se justificó de manera práctica porque permitió conocer el grado de asociación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC, cuyos resultados obtenidos permiten

establecer estrategias basadas en evidencia para fortalecer las competencias de liderazgo de la alta dirección y mandos medios, con el propósito de impulsar la consolidación de una cultura preventiva que se traduzca en la reducción de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de esta manera, los trabajadores desarrollarán mayor capacidad para identificar peligros, evaluar riesgos, adoptar comportamientos seguros y participar activamente en la gestión preventiva organizacional; por lo que los resultados benefician a la organización al ofrecer evidencia empírica que respalde la toma de decisiones gerenciales en materia de inversión en capacitación, asignación de recursos para la prevención y priorización de iniciativas de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo, también la aplicabilidad práctica de la investigación se extiende también a otras empresas del sector industrial, construcción y servicios, que enfrentan desafíos similares en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El estudio se justificó desde la perspectiva social porque contribuye al bienestar y la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC y sus familias, al generar conocimiento científico que permita comprender cómo el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la construcción de una cultura preventiva sólida que proteja la integridad física, mental y social de las personas que dedican su esfuerzo laboral diario a la organización, de igual forma, genera beneficios sociales al aportar evidencia contextualizada que puede ser aprovechada por otras organizaciones que enfrentan desafíos similares en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así al propósito de reducir la siniestralidad laboral y construir una sociedad donde el trabajo sea fuente de desarrollo humano y no de enfermedad, discapacidad o muerte.

La investigación se justifica metodológicamente porque los procedimientos de investigación, instrumentos de recolección de datos y análisis estadísticos empleados podrán servir como modelo o guía de apoyo para futuros investigadores interesados en el estudio de las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva en contextos organizacionales similares. Los instrumentos de medición adaptados y validados mediante juicio de expertos podrán ser replicados en investigaciones similares desarrolladas en otras organizaciones, sectores económicos y contextos geográficos, permitiendo la comparación de resultados y la identificación de patrones comunes o diferencias significativas en la relación entre liderazgo y cultura preventiva; esta replicabilidad metodológica contribuye a la acumulación sistemática de evidencia

científica y al refinamiento progresivo de los instrumentos de medición en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, el estudio presentó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 y como objetivos específicos: Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 y Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

De igual forma, la hipótesis general del estudio fue: H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 y la H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 y la hipótesis específicas fueron: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 y Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

Por otro lado, se realizó la revisión de los antecedentes de los estudios relacionadas a las variables de investigación, donde en antecedente internacional se encontró a Hamdan et al. (2024), quienes, en Arabia Saudita, en su artículo científico publicado en la revista Risk Management and Healthcare Policy, tuvieron como objetivo investigar el efecto mediador de la cultura de seguridad del paciente entre la relación del liderazgo transformacional y las prácticas de seguridad entre enfermeras. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional y con diseño no experimental-transversal. Para recopilar datos utilizaron técnica de encuesta a través de su instrumento el cuestionario validado, aplicado a una población de 2,206 enfermeras clínicas y muestra de 200 enfermeras de ciudad médica de Riad - Arabia Saudita, que cuenta con tres hospitales y dos centros

especializados con una capacidad total de 1,250 camas. El resultado fue que existe una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura de seguridad del paciente, con un coeficiente de correlación de 0.757, y también existe una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y las prácticas de seguridad, con un coeficiente de correlación de 0.757. Su conclusión fue que los resultados revelaron asociaciones positivas significativas entre el liderazgo transformacional, la cultura de seguridad del paciente y las prácticas de seguridad de enfermería, confirmando que la cultura de seguridad del paciente actúa como mediadora en la relación entre el liderazgo transformacional y las prácticas de seguridad, lo que indica que el liderazgo transformacional fortalece primero la cultura de seguridad organizacional, la cual a su vez promueve mejores prácticas de seguridad entre el personal. Recomendaron que las organizaciones prioricen el desarrollo del liderazgo transformacional, la mejora de la cultura de seguridad del paciente y la capacitación continua del personal para crear un entorno más seguro. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre el mecanismo de mediación que ejerce la cultura de seguridad en la relación entre liderazgo y prácticas seguras.

Tawfik et al. (2023), en Estados Unidos, en su artículo científico publicado en el Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety, tuvieron como objetivo evaluar las conductas de liderazgo del personal sanitario en relación con el agotamiento, la cultura de seguridad y el compromiso, utilizando la escala de liderazgo local de la encuesta de seguridad, comunicación, confiabilidad operacional y compromiso (SCORE). Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, tipo básica y diseño con diseño no experimental - transversal. Para recopilar datos administraron la encuesta SCORE en 31 hospitales del Medio Oeste, con 23,853 encuestas distribuidas y con 16,797 respuestas. El resultado fue que las puntuaciones de liderazgo local promediaron 68.8 ± 29.1 puntos. Cada aumento de 10 puntos en la puntuación de liderazgo local se asoció con razones de probabilidades de 0.72 (IC 95%: 0.71-0.73) para agotamiento emocional, 0.48 (IC 95%: 0.47-0.49) para clima de seguridad preocupante, 0.64 (IC 95%: 0.63-0.66) para clima de trabajo en equipo preocupante, 0.90 (IC 95%: 0.89-0.92) para carga de trabajo elevada, y 0.80 (IC 95%: 0.78-0.81) para intenciones de abandonar la organización; de igual forma, 7,338 trabajadores (44.2%) experimentaron agotamiento emocional, 9,147 (55.9%) expresaron preocupación por el clima de seguridad, 10,974 (68.4%) por el clima de trabajo en equipo, 7,857 (47.5%) reportaron

alta carga de trabajo y 3,436 (20.7%) manifestaron intención de abandonar la empresa. Su conclusión fue que los comportamientos de liderazgo local se asocian fuertemente con dominios establecidos de bienestar de los trabajadores de la salud, cultura de seguridad y compromiso, demostrando que el liderazgo local efectivo es un factor protector significativo contra el agotamiento y promotor de una cultura de seguridad robusta. Recomendaron implementar estrategias de desarrollo de liderazgo local que enfatizen conductas de retroalimentación constructiva y normas de interacción positivas. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre las asociaciones significativas entre el liderazgo local y múltiples dimensiones de la cultura de seguridad y el bienestar laboral.

Haskins y Roets (2022), en Emiratos Árabes Unidos, en su artículo científico publicado en la revista *Health SA Gesondheid* de la Universidad de Sudáfrica, tuvieron como objetivo describir las acciones específicas que requiere el liderazgo de enfermería para mejorar la sostenibilidad de una cultura de seguridad en los hospitales. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, con diseño no experimental. Para recopilar datos utilizaron la técnica encuesta y su instrumento el cuestionario validado, aplicados a una población y muestra de 34 enfermeras gestoras y 417 enfermeras asistenciales de dos hospitales en los Emiratos Árabes Unidos. El resultado fue que el 66% de las enfermeras indicaron que las enfermeras líderes son visibles y brindan el apoyo necesario para disipar sus dudas sobre la seguridad del paciente, mientras que el 15.4% de enfermeras no estuvieron de acuerdo y el 16.8% se mantuvieron neutrales, indicando que las enfermeras líderes no siempre son visibles y esto genera un resultado desfavorable en la seguridad del paciente. Los hallazgos describieron la correlación significativa entre la seguridad del paciente, una fuerza laboral de enfermería diversa y un entorno de trabajo positivo que afecta directamente la cultura de seguridad y promueve resultados positivos para los pacientes. Su conclusión fue que la integración de acciones específicas por parte de los líderes de enfermería para abordar tanto el sistema como las prácticas conductuales de los diversos equipos de enfermería crea un entorno de atención al paciente que contribuye adecuadamente a las prácticas de cultura de seguridad y mejora los resultados positivos para los pacientes, elementos esenciales para una cultura de seguridad sostenible. Recomendaron que los líderes de enfermería implementen acciones estructuradas y visibles que fortalezcan la confianza del personal en las prácticas de seguridad. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre la importancia crítica de la

visibilidad y las acciones concretas del liderazgo en la construcción y sostenimiento de una cultura de seguridad efectiva.

En antecedentes nacionales, Briones y Córdova (2025), en Cajamarca, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Magíster en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la cultura de seguridad ocupacional en trabajadores de la empresa BINTEC de Cajamarca 2024. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. Para recopilar datos utilizaron la técnica de la encuesta con dos instrumentos: Cuestionario para medir el liderazgo y Cuestionario para medir la cultura de seguridad ocupacional, aplicados a una muestra de 80 colaboradores operativos que participaron voluntariamente. El resultado fue que el 66% de los colaboradores operativos perciben un nivel alto de liderazgo, mientras que el 61% identifica un nivel alto de cultura de seguridad ocupacional; además, el coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = 0.935$ con un $p\text{-valor} < 0.05$, evidenciando una correlación positiva, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Su conclusión fue que mientras mayor sea el nivel de liderazgo, mayor será el nivel de cultura de seguridad ocupacional que se perciba en la empresa BINTEC, confirmando la relación directa y significativa entre ambas variables. Recomendaron fortalecer las competencias de liderazgo en los mandos medios y supervisores mediante programas de capacitación continua que refuercen el compromiso visible con la seguridad. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al confirmar la relación directa entre liderazgo y cultura de seguridad en un contexto empresarial peruano, específicamente en la región andina, proporcionando un referente metodológico y empírico directo para el análisis de estas variables en empresas similares del entorno.

Mendoza (2024), en Lima, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de maestro en gestión de servicios de salud en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión de seguridad y la cultura preventiva de los colaboradores asistenciales en un policlínico de Lima, 2023. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental - transversal. Para recopilar datos utilizó la técnica de la encuesta con dos instrumentos tipo cuestionario, aplicados a una población y muestra de 138 trabajadores asistenciales calculados de manera aleatoria. El resultado fue que existe relación positiva alta entre la gestión de la seguridad y la cultura preventiva, con un

coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.783 y un nivel de significancia inferior a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Adicionalmente, se encontró que existe relación positiva moderada entre el compromiso de los niveles jerárquicos y la cultura preventiva, con un índice de correlación de Rho de Spearman = 0.655 y significancia inferior a 0.05. Su conclusión fue que existe una correlación significativa y positiva alta entre la gestión de la seguridad y la cultura preventiva de los colaboradores que brindan atención directa a los usuarios de un policlínico en Lima, demostrando que una gestión de seguridad efectiva, integrada por el compromiso jerárquico, la organización del trabajo y las condiciones laborales adecuadas, contribuye sustancialmente al desarrollo de una cultura preventiva sólida en el personal de salud. Recomendó a la gerencia de la red asistencial establecer reuniones de coordinación con los profesionales de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de mejorar la gestión de seguridad. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre la relación directa y significativa entre la gestión de la seguridad y la cultura preventiva en el sector salud peruano.

Medina y León (2022), en Callao, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, en la Universidad Nacional del Callao, tuvieron como objetivo determinar la influencia que ejerce el estilo de liderazgo transformacional para la implementación de un programa de salud ocupacional en la empresa Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación enfoque cuantitativa, tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal. Para recopilar datos utilizaron la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, aplicado a una población de 160 trabajadores y una muestra de 90 trabajadores. El resultado fue que el estilo de liderazgo transformacional influye en un 70% para la implementación de un programa de salud ocupacional en la empresa Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima, evidenciando una influencia considerable y positiva entre ambas variables. Su conclusión fue que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en la implementación efectiva de programas de salud ocupacional, demostrando que el estilo de liderazgo adoptado por los directivos y supervisores es determinante para el éxito de las iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo. Recomendaron fortalecer las capacidades de liderazgo transformacional en los niveles gerenciales y de supervisión para facilitar la implementación y sostenibilidad de programas de salud ocupacional en entornos industriales. Este estudio contribuye al

presente trabajo de investigación al demostrar la relación directa entre el liderazgo transformacional y la implementación de programas de salud ocupacional.

Castillo y Chucos (2024), en Lima, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Magíster en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería en la Universidad Privada Norbert Wiener, tuvieron como objetivo determinar la relación entre estilos de liderazgo y la cultura de seguridad del paciente en enfermeras en una clínica de Lima 2024. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Para recopilar datos utilizaron la técnica de la encuesta con dos instrumentos validados, aplicados a una muestra de 152 enfermeras que trabajan en la clínica. El resultado fue que existe una relación positiva y significativa entre estilos de liderazgo y cultura de seguridad del paciente, con un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.339$ ($p < 0.05$). Adicionalmente, se encontró que la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión cultura de seguridad del paciente (CSP) a nivel de servicio fue positiva con $\rho = 0.376$; la relación con la dimensión CSP a nivel de toda la clínica presentó $\rho = 0.444$; y la relación con la dimensión resultados de CSP mostró $\rho = 0.311$, todas estadísticamente significativas. Su conclusión fue que existe relación positiva y significativa entre estilos de liderazgo y la cultura de seguridad del paciente, es decir, si el estilo de liderazgo aumenta, la cultura de seguridad también aumentará en el mismo sentido y magnitud en enfermeras de una clínica privada de Lima. Recomendaron implementar programas de desarrollo de competencias de liderazgo para enfermeras en posiciones de supervisión y jefatura, con énfasis en estilos de liderazgo transformacional que fortalezcan la cultura de seguridad a nivel institucional. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre la relación directa entre los estilos de liderazgo y la cultura de seguridad.

Pinares (2024), en Cusco, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Maestro en gestión de los servicios de la salud en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la cultura de seguridad y el liderazgo transformacional en la gestión de riesgos del personal sanitario de pediatría de un hospital de Cusco, 2024. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en enfoque cuantitativa, tipo explicativa, diseño no experimental, corte transversal y método hipotético deductivo. Para recopilar datos utilizó la técnica de la encuesta con instrumentos validados, aplicados a una población y muestra conformada por 58 trabajadores del área de pediatría entre médicos, enfermeros técnicos y profesionales. El resultado fue que se obtuvo un nivel de

37.902 con una corrección de 55.4% y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, que hace aceptar que la cultura de seguridad y el liderazgo transformacional inciden en el riesgo del personal sanitario de pediatría. Adicionalmente, se identificó que el 53.4% del personal presenta una gestión de riesgos de nivel medio, el 58.6% muestra un liderazgo transformacional de nivel medio, y el 43.1% evidencia una cultura de seguridad de nivel bajo. Su conclusión fue que la cultura de seguridad y el liderazgo transformacional inciden significativamente en la gestión de riesgos del personal sanitario de pediatría de un hospital de Cusco, demostrando que ambas variables son predictores importantes de la efectividad en la gestión de riesgos ocupacionales. Recomendó a las autoridades del hospital fortalecer la gestión de riesgos a través de la capacitación en cultura de seguridad del personal de salud y fortificar el liderazgo transformacional del área de pediatría. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al demostrar empíricamente cómo la cultura de seguridad y el liderazgo transformacional actúan conjuntamente como predictores significativos de la gestión de riesgos.

Herbas (2025), en Apurímac, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Magíster en dirección de empresas de la construcción en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la influencia de estilos de liderazgo sobre la cultura de seguridad en obras de infraestructura rural en Apurímac en el año 2025. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional-causal y método deductivo. Para recopilar datos utilizó la técnica de la encuesta con dos instrumentos validados, aplicados a una muestra de 100 obreros de una población de 200 trabajadores distribuidos en siete obras de infraestructura rural. El resultado fue que los estilos de liderazgo influyen significativamente en la cultura de seguridad, con un $p\text{-valor} = 0.001$ ($p < 0.05$) y un coeficiente de determinación R^2 de Nagelkerke de 62.0%. El estilo de liderazgo transformacional mostró una influencia significativa con $p = 0.042$ ($p < 0.05$) y R^2 de Nagelkerke = 44.0%, mientras que los estilos transaccionales con $p = 0.042$ ($p < 0.05$) y R^2 de Nagelkerke de 21.7%. Su conclusión fue que los estilos de liderazgo ejercen una influencia estadísticamente significativa sobre la cultura de seguridad en obras de infraestructura rural, siendo el liderazgo transformacional el estilo que mayor impacto positivo genera, demostrando que la normativa por sí sola no garantiza una cultura de seguridad efectiva. Recomendó a los gestores de obras rurales promover el liderazgo transformacional por su impacto positivo en la cultura de seguridad. Este estudio

contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre la influencia diferenciada de los estilos de liderazgo en la cultura de seguridad.

Vásquez (2022), en Lambayeque, Perú, en su tesis presentada para obtener el grado de Maestra en gestión de los servicios de la salud en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura de seguridad y bioseguridad según el personal de salud de un hospital público de Lambayeque. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de cohorte transversal. Para recopilar datos utilizó la técnica de la encuesta con instrumentos validados, aplicados a una población de 50 enfermeras del hospital público. El resultado fue que el 44% del personal de salud opinan que la cultura de seguridad y bioseguridad es regular. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.690, valor que indica una relación positiva moderada entre ambas variables, además de un p-valor = 0.001 menor a 0.05, que permiten rechazar la hipótesis nula. Su conclusión fue que la cultura de seguridad se relaciona significativamente con la bioseguridad en un hospital público de Lambayeque, demostrando que el fortalecimiento de la cultura de seguridad contribuye directamente a mejorar las prácticas de bioseguridad del personal sanitario. Recomendó implementar programas de capacitación continua en cultura de seguridad para el personal de salud y fortalecer los protocolos de bioseguridad. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al establecer la relación empírica entre cultura de seguridad y liderazgo, evidenciando cómo una sólida cultura de seguridad se traduce en comportamientos preventivos concretos en el personal de salud.

La Madrid y Guadalupe (2022), en Cajamarca, Perú, en su artículo científico publicado en la Revista del Instituto de Investigación de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvieron como objetivo determinar la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en un proyecto minero de cobre en el contexto del COVID-19 en Cajamarca, Perú, en el año 2021. Metodológicamente, el estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental- transeccional. Para recopilar datos utilizaron la técnica de la encuesta con un cuestionario tipo Likert constituido por 28 ítems, aplicado a una población y muestra de 60 trabajadores de un proyecto minero de cobre en Cajamarca. La correlación de las variables se determinó con el Rho de Spearman y la aceptación de la hipótesis se estableció mediante la significatividad bilateral. El resultado fue que se obtuvo un

coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.901, evidenciando una correlación positiva muy alta entre la cultura de seguridad y el clima organizacional, con un nivel de significatividad de $p = 0.006$ ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Su conclusión fue que existe una relación positiva y significativa entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en un proyecto minero de cobre en el contexto del COVID-19 en Cajamarca, Perú, demostrando que ambas variables están estrechamente vinculadas y que el fortalecimiento del clima organizacional contribuye al desarrollo de una cultura de seguridad sólida, incluso en situaciones de crisis sanitaria. Recomendaron implementar estrategias integradas que aborden simultáneamente el clima organizacional y la cultura de seguridad. Este estudio contribuye al presente trabajo de investigación al proporcionar evidencia empírica sobre la fuerte relación entre cultura de seguridad y clima organizacional.

De igual forma, en el trabajo de investigación se consideró las bases teóricas, que sustentan la variable de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo, en ese sentido el liderazgo es el proceso mediante el cual se ejerce influencia sobre las personas para alcanzar objetivos organizacionales específicos, siendo los líderes efectivos aquellos que sobresalen en esta capacidad de influencia, por lo tanto, el liderazgo ha sido identificado como un factor determinante para los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, en razón que desempeñan un rol fundamental en la gestión integral de los riesgos ocupacionales y su articulación estratégica con el sistema de gestión organizacional, siendo imprescindible que desarrollen competencias de adaptabilidad y flexibilidad que propicien ambientes laborales colaborativos y saludables, minimizando condiciones de estrés laboral y factores psicosociales adversos que puedan comprometer el desempeño y el bienestar de los trabajadores (Ghasemi et al., 2025).

El liderazgo en seguridad y salud en el trabajo constituye un proceso de influencia social mediante, el cual los individuos que ocupan posiciones formales o informales de autoridad en la organización ejercen acciones deliberadas y sistemáticas para orientar, motivar, facilitar y movilizar a otros miembros organizacionales hacia la consecución de objetivos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la promoción de condiciones de trabajo que protejan y promuevan la salud física, mental y social de los trabajadores (Payne et al., 2025).

El liderazgo en seguridad y salud en el trabajo constituye el compromiso visible, activo y permanente de los empleadores y responsables de las organizaciones para establecer, implementar y mantener un sistema de gestión eficaz que garantice la

prevención de riesgos laborales y la protección de los trabajadores, como señala la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 49, literal a), establece que el empleador debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, de igual forma, el artículo 26 de la misma ley señala que el liderazgo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es responsabilidad del empleador, quien debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República, 2011).

De igual forma, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, complementa en su artículo 27 y 74 que el empleador ejerce un firme liderazgo y compromiso con las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, dicho liderazgo implica la asignación y comunicación de responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a los diferentes niveles jerárquicos de la organización; en este sentido, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo no se limita al cumplimiento normativo, sino que se extiende al fomento de una cultura preventiva, entendida como el conjunto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y colectivos que determinan el compromiso y el estilo de la gestión de seguridad y salud de una organización (MTPE, 2012).

Los líderes desempeñan un rol fundamental en la gestión integral de los riesgos ocupacionales y su articulación estratégica con el sistema de gestión organizacional, por lo que resulta imprescindible que estos desarrollen competencias de adaptabilidad y flexibilidad que propicien ambientes laborales colaborativos y saludables, minimizando condiciones de estrés laboral y factores psicosociales adversos que puedan comprometer el desempeño, la productividad y el bienestar integral de los trabajadores, de igual forma, esta capacidad adaptativa del liderazgo contribuye significativamente al fortalecimiento de la cultura preventiva organizacional, promoviendo comportamientos seguros, la participación activa del personal en la identificación de peligros y la implementación efectiva de medidas de control de riesgos en todos los niveles de la empresa (Miño et al., 2022).

Para sustentar teóricamente el liderazgo de seguridad y salud en el trabajo, existen estilos de liderazgo como el estilo de liderazgo transaccional, conceptualizado por James McGregor Burns en año 1978, como un modelo de influencia organizacional orientado a preservar la estabilidad institucional mediante sistemas de intercambio social estructurados entre líderes y colaboradores, permitiendo la consecución de metas compartidas para ambas partes mediante el sistema de recompensas contingentes y la gestión diferenciada de excepciones; en el contexto de seguridad y salud en el trabajo, los líderes que adoptan este estilo establecen metas preventivas cuantificables, realizan seguimiento sistemático del cumplimiento de estándares de seguridad por parte de los trabajadores, y administran sistemas de reconocimiento para aquellos comportamientos que fortalecen las prácticas de protección laboral; por lo tanto, los estudios empíricos han evidenciado que la dimensión de recompensas contingentes del liderazgo transaccional genera impactos favorables sobre los indicadores de seguridad y salud en el trabajo, mientras que la gestión pasiva de excepciones con la intervención tardía del líder, produce efectos perjudiciales sobre el desempeño de seguridad (Payne et al., 2025).

El estilo de liderazgo *laissez-faire*, estudiado por Kurt Lewin en el año 1939, se caracteriza por favorecer el desarrollo de la autonomía y la autodirección de los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones independientes sin la necesidad de supervisión constante, lo cual resulta particularmente beneficioso en equipos altamente capacitados y especializados donde los colaboradores poseen un alto nivel de competencia técnica y experiencia profesional, sin embargo también se caracteriza por la evitación sistemática de responsabilidades directivas y el retraso en la respuesta ante problemas organizacionales, por lo que en el contexto específico de la seguridad y salud en el trabajo, el liderazgo *laissez-faire* se manifiesta cuando los líderes no participan activamente en la promoción de prácticas seguras, no proporcionan recursos necesarios para la gestión de riesgos, no comunican la importancia estratégica de la prevención, no supervisan el cumplimiento de procedimientos de seguridad y no intervienen ante la identificación de comportamientos o condiciones peligrosas (Ghasemi et al., 2025).

El estilo de liderazgo líder-miembro (LMX) consolidado en la década de 1990 por los investigadores Graen y Uhl-Bien, que proponen un modelo de comprensión del liderazgo centrado en la naturaleza relacional y diferenciada de los vínculos que se establecen entre líderes y cada uno de sus colaboradores, donde el liderazgo auténtico y efectivo se materializa cuando líderes y seguidores construyen progresivamente relaciones de alta calidad cimentadas en pilares fundamentales de confianza bilateral,

respeto recíproco y cumplimiento de obligaciones mutuamente acordadas, lo que propicia dinámicas de influencia bidireccional y acumulativa orientadas hacia la satisfacción de objetivos e intereses compartidos; en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones líder-miembro de calidad superior, caracterizadas por elevados niveles de confianza, respeto y obligación recíproca, se correlacionan significativamente con mejores indicadores de desempeño en seguridad, reducción sustancial en la frecuencia de accidentes laborales e incidentes con potencial de daño (Payne et al., 2025).

El estilo de liderazgo transformacional, conceptualizado inicialmente por James MacGregor Burns en el año 1978, como aquel ejercicio de influencia, mediante el cual los líderes logran inspirar a las personas hacia el cumplimiento de las metas organizacionales, luego Bernard Bass en el año 1985, para liderazgo transformacional identificó cuatro dimensiones fundamentales que caracterizan como influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual y posteriormente Bass y Avolio en el año 1994, refinaron la definición, caracterizando el liderazgo transformacional como el líder que transforman e inspiran a los seguidores a desempeñarse más allá de las expectativas establecidas, priorizando el bienestar organizacional sobre los intereses individuales, por lo que en el contexto de seguridad y salud en el trabajo, el liderazgo transformacional fue aplicado como modelo por Barling, Loughlin y Kelloway en el año 2002, por lo que un líder transformacional constituye un impulsor crucial del desempeño en seguridad en diferentes entornos laborales, debido a que incrementa significativamente la conciencia de los empleados sobre los problemas de seguridad y mejora sustancialmente sus comportamientos seguros en el trabajo (Ghasemi et al., 2025).

Por lo que para el presente estudio se sustentó en el liderazgo transformacional que posee dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, el cual en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo representa un enfoque estratégico fundamental orientado a mejorar sustancialmente las actitudes, creencias y percepciones de los trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales, fomentando una mayor lealtad hacia la organización y sus políticas de seguridad, y motivándolos a comprometerse activamente en el cumplimiento de objetivos preventivos que trasciendan ampliamente las expectativas mínimas establecidas por la normativa vigente, por lo que en comparación con otros enfoques de liderazgo aplicados a la gestión de riesgos laborales, los líderes transformacionales frecuentemente obtienen resultados superiores al ejercer influencia

sobre sus seguidores, logrando cambios significativos en los comportamientos seguros y en el desarrollo de una cultura preventiva sólida y sostenible (Ghasemi et al., 2025).

Dimensión influencia idealizada

La dimensión de influencia idealizada en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo representa el compromiso total y visible que demuestran los líderes organizacionales con la prevención de riesgos laborales, aprovechando cada oportunidad disponible para evidenciar este compromiso mediante la participación activa en actividades relacionadas con la seguridad, tales como inspecciones, charlas de seguridad, investigaciones de incidentes y auditorías internas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; por lo tanto, los líderes generan confianza y credibilidad entre los trabajadores mediante acciones concretas que respaldan el discurso preventivo, estableciendo un liderazgo moral y ético que inspira a los colaboradores a emular estos comportamientos seguros y a internalizar la seguridad como un valor organizacional fundamental (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Proposición de políticas

La proposición de políticas constituye la capacidad del líder para desarrollar, promover e implementar políticas organizacionales de seguridad y salud en el trabajo que reflejen un compromiso genuino con la prevención de riesgos laborales y la protección de los trabajadores. Los líderes transformacionales no solo promulgan políticas formales, sino que las comunican efectivamente a todos los niveles organizacionales, garantizan su comprensión por parte de los trabajadores, y las actualizan periódicamente en función de los cambios en las condiciones de trabajo y los resultados de la evaluación del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, demostrando así su liderazgo estratégico en materia preventiva (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Generación de respeto

La generación de respeto se refiere a la capacidad del líder para cultivar relaciones basadas en el respeto mutuo, la confianza y la admiración profesional con los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, el cual se manifiesta cuando los líderes demuestran competencia técnica en prevención de riesgos, toman decisiones justas y equitativas relacionadas con la seguridad, reconocen y valoran las contribuciones de los trabajadores en la identificación de peligros y control de riesgos, y actúan con integridad al priorizar la seguridad por encima de presiones de producción o costos, por lo que los líderes que generan respeto son percibidos por los trabajadores como personas íntegras, coherentes entre lo que dicen y hacen en materia de seguridad, lo cual fortalece su autoridad moral y

su capacidad de influencia para promover comportamientos seguros (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Demostración de autoridad

La demostración de autoridad implica que los líderes ejercen su posición jerárquica y su poder legítimo de manera constructiva y efectiva para hacer cumplir las normas de seguridad, exigir el uso de equipos de protección personal, detener trabajos inseguros y tomar decisiones firmes que protejan la integridad física y mental de los trabajadores, el cual se evidencia cuando los líderes establecen expectativas claras de desempeño en seguridad y salud en el trabajo, comunican las consecuencias del incumplimiento de las normas preventivas, aplican medidas disciplinarias justas y consistentes ante violaciones de seguridad y salud en el trabajo, y utilizan su autoridad para asignar recursos necesarios para implementar controles de riesgos efectivos (Ghasemi et al., 2025).

Dimensión 2: Motivación Inspiradora

La motivación inspiradora en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo significa que los líderes establecen y comunican una visión optimista sobre la seguridad y salud para los trabajadores, articulando un futuro organizacional donde la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales es una realidad alcanzable y valorada, el cual implica que los líderes inculcan consistentemente en los empleados la convicción profunda de que los accidentes son prevenibles, que las lesiones y enfermedades ocupacionales pueden evitarse y que es posible realizar el trabajo con altos estándares de productividad sin comprometer la integridad física y mental de las personas, por lo que los líderes que ejercen motivación inspiradora utilizan un lenguaje positivo, entusiasta y convincente para comunicar la importancia estratégica de la seguridad, celebran los logros y mejoras en los indicadores de desempeño de seguridad y salud en el trabajo (Ghasemi et al., 2025)..

Indicador: Comunicación de Expectativa

La comunicación de expectativas constituye la capacidad del líder para establecer, articular y transmitir de manera clara, específica y comprensible los estándares de desempeño esperados en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la organización, el cual implica que los líderes definen objetivos medibles de seguridad alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo, comunican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo en materia preventiva, establecen metas desafiantes pero alcanzables de reducción de accidentabilidad, y expresan su

confianza en la capacidad de los trabajadores para cumplir con estos estándares, por lo tanto, los líderes transformacionales comunican estas expectativas mediante diversos canales, aseguran la comprensión por parte de los trabajadores mediante retroalimentación y refuerzan constantemente mediante el reconocimiento (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Transmisión de confianza

La transmisión de confianza se refiere a la habilidad del líder para generar en los trabajadores la seguridad psicológica y la convicción de que son capaces de realizar su trabajo de manera segura, de que cuentan con el apoyo organizacional necesario para prevenir riesgos, y de que sus esfuerzos en materia de seguridad son valorados y contribuyen significativamente a los objetivos preventivos de la empresa; los cuales se manifiestan cuando los líderes expresan su fe en las competencias de los trabajadores para identificar peligros, controlar riesgos y tomar decisiones seguras, cuando proporcionan los recursos, capacitación y herramientas necesarias para trabajar con seguridad, cuando escuchan activamente las preocupaciones de seguridad de los trabajadores sin juzgar o minimiza, y cuando empoderan al personal para ejercer su derecho a negarse a realizar trabajos que pongan en riesgo su vida o salud (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Transmisión de optimismo

La transmisión de optimismo implica que los líderes comunican consistentemente una perspectiva positiva y esperanzadora sobre la posibilidad de alcanzar y mantener altos estándares de seguridad, superando los desafíos y obstáculos que puedan presentarse en la gestión de riesgos laborales, el cual se evidencia cuando los líderes enfatizan los logros y mejoras obtenidas en los indicadores de seguridad, consideran los problemas de seguridad como oportunidades de aprendizaje y mejora continua, mantienen una actitud resiliente frente a incidentes y proyectan confianza en que la visión de cero accidentes es alcanzable mediante el esfuerzo colectivo y el compromiso sostenido (Ghasemi et al., 2025).

Dimensión 3: estimulación intelectual

La estimulación intelectual en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo significa que los líderes alientan y promueven activamente que los empleados sean innovadores, creativos y proactivos en el desarrollo de nuevas y mejores formas de mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, cuestionar los procedimientos establecidos cuando estos puedan ser optimizados, y proponer soluciones originales para la prevención y control de riesgos laborales; el cual implica que los líderes crean un ambiente

organizacional donde se valora el pensamiento crítico, se fomenta el cuestionamiento constructivo de las prácticas de seguridad tradicionales que puedan ser obsoletas y se reconoce la iniciativa de los trabajadores para identificar oportunidades de mejora en los controles de riesgos (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Incentivación de innovación

La incentivación de innovación constituye la capacidad del líder para estimular y facilitar el desarrollo de ideas novedosas, métodos alternativos y soluciones creativas por parte de los trabajadores para la prevención y control de riesgos laborales en la organización, esto implica que los líderes crean condiciones organizacionales favorables para la innovación en seguridad, tales como asignar tiempo para que los trabajadores reflexionen sobre mejoras preventivas, proporcionar recursos para experimentar con nuevos controles de riesgos, establecer programas formales de reconocimiento para ideas innovadoras implementadas, y proteger psicológicamente a los trabajadores que proponen cambios aunque estos no siempre resulten exitosos, valorando el aprendizaje obtenido en el proceso (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Fomentación a resolución de problemas

La fomentación a resolución de problemas se refiere a la habilidad del líder para promover y facilitar que los trabajadores participen activamente en la identificación de problemas de seguridad y el desarrollo de soluciones efectivas mediante el análisis crítico, el trabajo colaborativo y la aplicación de metodologías estructuradas de mejora, el cual se manifiesta cuando los líderes involucran a los trabajadores en la investigación de accidentes e incidentes, les capacitan en herramientas de análisis de causas, les otorgan autonomía para implementar mejoras dentro de sus áreas de trabajo, y reconocen sus contribuciones en la resolución de problemas de seguridad (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Promoción de sugerencias

La promoción de sugerencias implica que los líderes establecen, comunican y mantienen activos canales mediante los cuales los trabajadores pueden proponer ideas, observaciones y recomendaciones para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, garantizando que estas sugerencias sean consideradas seriamente y reciban retroalimentación oportuna, esto se evidencia cuando los líderes implementan sistemas estructurados de sugerencias de seguridad, comunican periódicamente sobre el estado de las sugerencias recibidas y las acciones tomadas, reconocen públicamente a los trabajadores que aportan sugerencias valiosas mediante incentivos de reconocimiento, y

demuestran con hechos que las ideas de los trabajadores son escuchadas e implementadas cuando son viables y efectivas (Ghasemi et al., 2025).

Dimensión 4: Consideración individual

La consideración individual en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo significa que los líderes valoran verdaderamente la seguridad, la salud y el bienestar integral de cada uno de sus subordinados, reconociendo y atendiendo sus características, necesidades y preocupaciones particulares relacionadas con la prevención de riesgos laborales de manera personalizada y empática, el cual implica que los líderes dedican tiempo y atención a conocer las circunstancias específicas de cada trabajador, abordan de manera proactiva y confidencial sus inquietudes sobre seguridad, adaptan los controles de riesgos y las asignaciones de trabajo a las capacidades individuales, y les proporcionan coaching personalizado y demostraciones prácticas sobre métodos de trabajo seguros (Ghasemi et al., 2025)..

Indicador: Prestación de atención personal

La prestación de atención personal constituye la capacidad del líder para dedicar tiempo de calidad, presencia física y atención genuina a cada trabajador de manera individualizada, estableciendo comunicación directa y personalizada sobre aspectos relacionados con su seguridad, salud y bienestar en el trabajo, el cual implica que los líderes realizan conversaciones uno a uno con los trabajadores sobre sus preocupaciones de seguridad, practican la escucha activa sin interrupciones ni juicios, realizan visitas regulares a los puestos de trabajo para observar directamente las condiciones laborales y dialogar informalmente con el personal, participan en las inducciones personalizadas de nuevos trabajadores, y están disponibles y accesibles cuando un trabajador necesita comunicar una situación de riesgo o solicitar orientación sobre procedimientos seguros (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Atención a las necesidades diferentes

La atención a las necesidades diferentes se refiere a la habilidad del líder para identificar, comprender y responder apropiadamente a las necesidades específicas y diferenciadas de seguridad y salud que presentan los diversos trabajadores de la organización en función de sus características personales, roles laborales y circunstancias particulares, el cual se manifiesta cuando los líderes implementan ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, adaptan los controles de riesgos para trabajadores con restricciones médicas temporales o permanentes, consideran las necesidades específicas de trabajadoras en estado de gestación o lactancia, proporcionan capacitación

diferenciada según el nivel de experiencia o competencias previas de los trabajadores, y reconocen las diferencias culturales, generacionales o de idioma que pueden afectar la comprensión y aplicación de las medidas preventiva (Ghasemi et al., 2025).

Indicador: Dedicación en la instrucción

La dedicación en la instrucción implica que los líderes invierten tiempo, esfuerzo y recursos significativos en proporcionar capacitación, entrenamiento y coaching personalizado a cada trabajador sobre métodos de trabajo seguros, uso correcto de equipos de protección personal, identificación de peligros y respuesta ante emergencias, adaptando la metodología pedagógica a las características de aprendizaje de cada persona, el cual se evidencia cuando los líderes participan activamente como instructores o facilitadores en capacitaciones de seguridad en lugar de delegar completamente esta responsabilidad, realizan demostraciones prácticas y detalladas de procedimientos seguros en los puestos de trabajo reales, acompañan y supervisan personalmente a trabajadores nuevos o en proceso de aprendizaje hasta verificar que han desarrollado las competencias necesarias para trabajar con seguridad, proporcionan retroalimentación constructiva inmediata y específica sobre comportamientos seguros e inseguros observados, y documentan adecuadamente las capacitaciones (Ghasemi et al., 2025).

Por otro lado, la variable de cultura preventiva, constituye el conjunto integral de valores, creencias, percepciones, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización respecto al compromiso con la prevención de riesgos laborales y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, manifestándose fundamentalmente en las disposiciones y conductas que demuestran los trabajadores frente al cumplimiento de los requisitos, normas y procedimientos establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que el desarrollo de actitudes responsables, proactivas y conscientes hacia la seguridad y salud en el trabajo contribuye significativamente a la reducción de errores humanos, actos subestándares y condiciones inseguras que constituyen factores causales de accidentes de trabajo, lesiones ocupacionales y enfermedades profesionales en los diversos sectores productivos (Saik et al., 2025).

La cultura de seguridad se refiere a los valores, creencias y prácticas compartidos dentro de una organización que priorizan la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo. Abarca las actitudes y comportamientos de los empleados de todos los niveles con respecto a los protocolos de seguridad y la gestión de riesgos. Una cultura de seguridad sólida fomenta un entorno donde las personas se sienten

capacidades para identificar peligros, reportar condiciones inseguras y adoptar medidas de seguridad proactivas, lo que en última instancia conduce a una reducción de accidentes y lesiones. Las organizaciones con una sólida cultura de seguridad suelen experimentar una mejora en su rendimiento general, ya que la seguridad se convierte en una parte integral de su marco operativo (Wismawan et al., 2025).

El fundamento legal de la cultura preventiva se establece en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 1, determina como objeto de la norma promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país y en su artículo 18, literal g), establece como obligación específica del empleador fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros; los cuales evidencian que la cultura preventiva constituye un objetivo estratégico de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, requiriendo acciones coordinadas del Estado, empleadores y trabajadores para su desarrollo efectivo, y que el desarrollo de la cultura preventiva no es opcional sino una obligación legal exigible que requiere acciones sistemáticas y demostrables por parte del empleador (Congreso de la República, 2011).

La cultura preventiva constituye un concepto jurídicamente reconocido en la legislación peruana de seguridad y salud en el trabajo, por el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en cuyo artículo 7, literal p) define a la cultura preventiva como el conjunto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento, tanto individuales como colectivos, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de la gestión de la seguridad y salud de una organización, el cual establece que la cultura preventiva no se limita a aspectos formales o procedimentales del sistema de gestión, sino que abarca dimensiones cognitivas, actitudinales y comportamentales que configuran la forma en que una organización y sus miembros entienden, valoran y gestionan los riesgos laborales (MTPE, 2012).

De igual forma, el reglamento de la Ley N° 29783, en su artículo 27, reconoce la parte educativa de la cultura preventiva, estableciendo que el empleador debe transmitir a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos, también en su artículo 35, dispone que la formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos

y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario; los cuales reconocen que la cultura preventiva requiere de un proceso continuo de capacitación y sensibilización que desarrolle competencias técnicas y fortalezca actitudes responsables hacia la seguridad (MTPE, 2012).

Las organizaciones que desarrollan y sostienen una cultura preventiva consolidada tienden a experimentar mejoras significativas en su desempeño organizacional integral, dado que la seguridad y salud en el trabajo se integra como un componente estratégico y transversal de sus procesos operativos, sistemas de producción y prácticas de gestión cotidianas, donde el desempeño en seguridad comprende la efectividad, confiabilidad y consistencia de los protocolos, procedimientos, controles y medidas preventivas implementadas dentro de una organización para la gestión de riesgos laborales, manifestándose en la capacidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y situaciones de emergencia (Wismawan et al., 2025).

La cultura preventiva se sustentó teóricamente en el modelo de cultura de seguridad recíproca (RSC) de Cooper, quien en el año 1998, adaptó el determinismo recíproco de la Teoría Cognitiva Social de Albert Bandura del 1978, para medir y analizar la cultura preventiva que propone la identificación de los ejes como interdependientes de los factores observables, en que sostiene que los trabajadores autorregulan su propio comportamiento, en la medida en que se apoyan en soportes cognitivos y manejan las señales y consecuencias ambientales pertinentes (Cooper, 1998, p.15).

La cultura preventiva se fundamenta teóricamente en el Modelo de Cultura de Seguridad Recíproca (RSC) desarrollado por Cooper en 1998, quien adaptó el concepto de determinismo recíproco de la Teoría Cognitiva Social formulada por Albert Bandura en 1978, aplicándolo al contexto específico de la seguridad y salud en el trabajo para medir y analizar sistemáticamente la cultura preventiva organizacional. El modelo sostiene que los trabajadores autorregulan su propio comportamiento en materia de seguridad en la medida en que se apoyan en procesos cognitivos internos, manejan apropiadamente las señales y estímulos ambientales pertinentes y responden a las consecuencias de sus comportamientos, evidenciando así la interacción dinámica y bidireccional entre la persona, el comportamiento y el ambiente como determinantes de la cultura preventiva organizacional (Sinha & Muduli, 2021).

Posteriormente, Cooper en el año 2000 consolidó y perfeccionó su Modelo de Cultura de Seguridad Recíproca, en el cual describió y fundamentó teóricamente la

influencia recíproca, dinámica y bidireccional que existe entre el comportamiento de seguridad de los trabajadores y los sistemas de gestión de seguridad implementados por las organizaciones en el desarrollo y fortalecimiento progresivo de una cultura de seguridad efectiva y sostenible. Este modelo conceptual integrador se estructura en tres aspectos fundamentales e interdependientes que interactúan constantemente para configurar la cultura preventiva organizacional: el aspecto psicológico, el aspecto conductual y el aspecto situacional. La interacción continua y recíproca entre estos tres aspectos determina que los cambios o mejoras en cualquiera de ellos generen efectos positivos en los demás componentes, creando un ciclo virtuoso que fortalece progresivamente la cultura preventiva (Cooper, 2000).

Dimensión 1: Aspectos psicológicos

La dimensión de aspectos psicológicos de la cultura preventiva hace referencia a cómo se sienten, piensan y perciben los integrantes de la organización respecto a la seguridad y salud en el trabajo, abarcando el conjunto de elementos cognitivos y afectivos que configuran su mundo interno en materia preventiva, el cual incluye las actitudes que manifiestan los trabajadores para la prevención de riesgos laborales, entendidas como predisposiciones favorables o desfavorables hacia los comportamientos seguros y el cumplimiento de normas de seguridad; las percepciones que construyen sobre qué constituye un trabajo seguro y cuál es el nivel de riesgo presente en sus actividades laborales cotidianas; los valores individuales que cada trabajador otorga a la seguridad en su ambiente de trabajo inmediato, reflejando la importancia personal que asigna a proteger su integridad física y mental; y los valores colectivos compartidos sobre la seguridad y salud en el trabajo en la organización, que representan consensos grupales sobre la prioridad que debe tener la prevención frente a otros objetivos organizacionales como la productividad o los costos, por lo tanto, esta dimensión psicológica constituye el fundamento interno de la cultura preventiva, dado que las creencias, actitudes y percepciones de los trabajadores determinan en gran medida su disposición para adoptar comportamientos seguros y participar activamente en las iniciativas preventivas de la empresa (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Actitudes preventivas

Las actitudes preventivas constituyen las predisposiciones mentales y emocionales favorables que desarrollan los trabajadores hacia la adopción de comportamientos seguros, el cumplimiento de normas de seguridad y la participación activa en actividades de prevención de riesgos laborales en la organización, el cual se

manifiesta cuando los trabajadores demuestran una disposición positiva y voluntaria para identificar peligros en su área de trabajo, reportar condiciones inseguras sin necesidad de supervisión constante, utilizar consistentemente los equipos de protección personal aunque esto implique ciertas incomodidades, participar proactivamente en capacitaciones y charlas de seguridad, y expresar interés genuino por conocer y aplicar procedimientos de trabajo seguro en sus actividades cotidianas (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Valores de trabajo seguro

Los valores de trabajo seguro representan los principios, creencias fundamentales y convicciones profundas que los trabajadores y la organización en su conjunto sostienen respecto a la importancia prioritaria de realizar las actividades laborales sin comprometer la integridad física, mental y social de las personas, el cual se evidencia cuando los trabajadores manifiestan explícitamente que la seguridad es más importante que la velocidad de producción, que ningún objetivo organizacional justifica asumir riesgos innecesarios, que cada persona tiene derecho a regresar a casa sana y salva al finalizar su jornada laboral, y que la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales constituye una responsabilidad compartida por todos los niveles jerárquicos de la empresa (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Percepciones de seguridad

Las percepciones de seguridad comprenden las interpretaciones subjetivas, evaluaciones cognitivas y juicios que los trabajadores construyen sobre el nivel de riesgo presente en su ambiente laboral, la efectividad de las medidas de control implementadas, y el grado de compromiso organizacional con la protección de su bienestar, el cual se manifiesta cuando los trabajadores expresan sus opiniones sobre si consideran que su lugar de trabajo es seguro o peligroso, si perciben que los controles de riesgos implementados son adecuados y suficientes para protegerlos, si sienten que pueden realizar su trabajo sin temor a sufrir lesiones o enfermedades, y si creen que la organización invierte recursos apropiados en prevención de riesgos laborales (Andrijanto et al., 2022).

Dimensión 2: Aspectos de comportamiento

La dimensión de aspectos de comportamiento de la cultura preventiva refiere al conjunto observable de acciones, conductas y prácticas concretas que realizan los integrantes de la organización orientadas a la prevención de accidentes laborales, incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en sus actividades cotidianas, el cual abarca los comportamientos seguros manifiestos tales como el uso consistente de equipos

de protección personal, el cumplimiento riguroso de procedimientos de trabajo seguro, la participación activa en inspecciones y auditorías de seguridad, el reporte oportuno de condiciones inseguras y casi accidentes, y la intervención constructiva cuando se observan comportamientos riesgosos de compañeros de trabajo, por lo que la dimensión comportamental también hace referencia al compromiso que sienten o perciben los trabajadores respecto a los líderes de la organización en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales en la empresa (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Acciones preventivas

Las acciones preventivas constituyen los comportamientos proactivos, iniciativas voluntarias y prácticas deliberadas que los trabajadores ejecutan de manera autónoma para identificar, eliminar o controlar peligros y riesgos laborales antes de que estos se materialicen en accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales, el cual se manifiesta cuando los trabajadores realizan inspecciones previas de sus herramientas y equipos antes de iniciar las tareas, verifican las condiciones del área de trabajo para detectar posibles peligros, reportan de manera oportuna cualquier condición subestándar o acto inseguro observado, proponen mejoras en procedimientos de trabajo cuando identifican oportunidades de reducir riesgos, participan activamente en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Conductas seguras

Las conductas seguras representan los comportamientos observables, consistentes y alineados con los procedimientos establecidos que los trabajadores manifiestan durante la ejecución de sus actividades laborales para proteger su propia integridad física y mental, así como la de sus compañeros de trabajo y terceros presentes en el ambiente laboral, por lo que las conductas seguras son el resultado de la interacción entre el conocimiento técnico sobre cómo hacer el trabajo correctamente, las habilidades prácticas para ejecutar procedimientos seguros, la motivación intrínseca para proteger el bienestar propio y colectivo, y el refuerzo positivo proporcionado por supervisores y la organización que reconoce y valora estos comportamientos preventivos ejemplares (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Identificación con seguridad

La identificación con seguridad implica el grado en que los trabajadores internalizan la seguridad como parte integral de su identidad profesional, considerándola un componente inseparable de su desempeño laboral competente y no como un conjunto

de requisitos externos impuestos por la organización, por lo que la identificación con seguridad trasciende el mero cumplimiento de normas por temor a sanciones o por obediencia a la autoridad, representando en cambio una internalización profunda donde la seguridad se convierte en un valor personal que guía las decisiones y comportamientos incluso cuando no hay supervisión presente (Andrijanto et al., 2022).

Dimensión 3: Aspectos situacionales

La dimensión de aspectos situacionales de la cultura preventiva hace referencia a todo lo que ofrece y proporciona la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituyendo el contexto organizacional, las condiciones estructurales y los sistemas formales que facilitan o dificultan la adopción de comportamientos seguros por parte de los trabajadores, por lo que la dimensión situacional representa la infraestructura organizacional que soporta la cultura preventiva, proporcionando los medios materiales, procedimentales y estructurales necesarios para que los trabajadores puedan traducir sus actitudes positivas hacia la seguridad en comportamientos seguros efectivos, por lo tanto, los aspectos situacionales reflejan el compromiso tangible de la organización con la prevención, manifestándose en la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos para la gestión de riesgos laborales, y constituyen una evidencia concreta del liderazgo organizacional en seguridad y salud en el trabajo (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Sistema de gestión

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo constituye el conjunto estructurado y documentado de elementos interrelacionados que establece la política, objetivos, planificación, implementación, evaluación y mejora continua de las acciones preventivas en la organización, el cual se manifiesta cuando la organización ha documentado e implementado los elementos fundamentales del sistema de gestión, por lo que un sistema de gestión efectivo no se limita a documentos formales para cumplir requisitos legales, sino que opera como una herramienta práctica que orienta las decisiones cotidianas, facilita la mejora continua mediante el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), integra la prevención en todos los procesos organizacionales, y demuestra el compromiso sistemático de la organización con la protección de sus trabajadores (Andrijanto et al., 2022).

Indicador: Procedimientos de trabajo seguro

Los procedimientos de trabajo seguro constituyen documentos técnicos escritos que detallan de manera sistemática, secuencial y específica los pasos o etapas que deben seguirse para ejecutar tareas o actividades laborales de manera que se controlen

efectivamente los riesgos identificados y se proteja la integridad de los trabajadores, por lo que los procedimientos de trabajo seguro efectivos no son documentos genéricos copiados de otras organizaciones, sino que se desarrollan considerando las condiciones específicas de la empresa, se elaboran con la participación de los trabajadores que ejecutan las tareas para incorporar su conocimiento práctico, se comunican y capacitan adecuadamente a todo el personal involucrado (Andrijanto et al., 2022)..

Indicador: Normas de seguridad

Las normas de seguridad representan el conjunto de reglas, requisitos, estándares y disposiciones establecidas por la organización que definen los comportamientos obligatorios, las restricciones y las condiciones mínimas que deben cumplirse para realizar el trabajo de manera segura y prevenir accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, por lo que las normas de seguridad efectivas son claras y comprensibles para todos los trabajadores independientemente de su nivel educativo, se comunican mediante múltiples canales, se aplican consistentemente sin excepciones ni favoritismos, establecen consecuencias específicas para su incumplimiento que se ejecutan de manera justa y proporcional, y se revisan periódicamente para asegurar que permanecen relevantes, actualizadas y alineadas con las mejores prácticas de prevención y los requisitos de la normativa nacional vigente (Andrijanto et al., 2022).

De igual forma, el estudio tuvo definición de términos básicos conforme al detalle siguiente:

Accidente de trabajo: Un accidente de trabajo es un suceso inesperado que ocurre durante la jornada laboral y que causa daño físico o mental al trabajador. Estos eventos pueden ser prevenidos mediante la identificación y control de riesgos en el entorno laboral. Su análisis es esencial para fortalecer la cultura preventiva y reducir la incidencia de lesiones en la empresa (Dewi & Ikhssani, 2021).

Actitudes preventivas: Las actitudes preventivas reflejan la disposición y el compromiso de los trabajadores para anticipar y evitar riesgos laborales. Fomentar estas actitudes es clave para consolidar una cultura de seguridad, ya que influyen directamente en la reducción de accidentes y en la adopción de comportamientos seguros (Olcay & Erdem, 2021).

Comportamiento seguro: El comportamiento seguro implica la ejecución de tareas siguiendo normas y procedimientos que minimizan la exposición a peligros. Promover estos comportamientos es fundamental para prevenir incidentes y fortalecer la seguridad organizacional, siendo un reflejo de la cultura preventiva (Olcay & Erdem, 2021).

Compromiso: El compromiso en seguridad y salud ocupacional se refiere al grado de involucramiento y responsabilidad que asumen tanto trabajadores como líderes para mantener ambientes laborales seguros. Un alto compromiso favorece la implementación efectiva de políticas preventivas y mejora el desempeño en seguridad (Zara et al., 2023).

Identificación de peligros: La identificación de peligros es el proceso sistemático de reconocer elementos, situaciones o prácticas que pueden causar daño en el trabajo. Es el primer paso para gestionar riesgos y diseñar estrategias preventivas, siendo esencial para la mejora continua en seguridad (Nur, 2021).

Incidente: Un incidente es un evento no planificado que no causa daño, pero tiene el potencial de provocar un accidente. Analizar los incidentes permite aprender y fortalecer las medidas preventivas, contribuyendo a una cultura de mejora continua en seguridad (Abdelrahim et al., 2021).

Peligro: El peligro es cualquier fuente, situación o acto con potencial de causar daño a la salud o integridad de los trabajadores. Identificar y controlar los peligros es esencial para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Syahlan, 2021).

Prevención de riesgos laborales: La prevención de riesgos laborales abarca el conjunto de acciones y políticas orientadas a evitar o minimizar los daños derivados del trabajo. Su implementación es clave para proteger la salud de los trabajadores y promover ambientes seguros (Akerstrom, 2024).

Procedimiento de trabajo seguro: Un procedimiento de trabajo seguro es una guía detallada que describe cómo realizar tareas de manera que se minimicen los riesgos. Su aplicación garantiza la protección de los trabajadores y la estandarización de buenas prácticas preventivas (Pamungkas, 2025).

Riesgo laboral: El riesgo laboral es la probabilidad de que un peligro cause daño en el entorno de trabajo. Evaluar y gestionar estos riesgos permite priorizar acciones preventivas y reducir la ocurrencia de accidentes 1131720 (Nur, 2021).

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de políticas, procedimientos y prácticas integradas para identificar, evaluar y controlar riesgos laborales. Su objetivo es mejorar continuamente las condiciones de trabajo y proteger la salud de los empleados (Yuliyanto, 2022).

Trabajador: El trabajador es la persona que realiza actividades productivas en una organización, estando expuesto a diversos riesgos laborales. Su participación activa es

fundamental para el éxito de las estrategias de seguridad y la consolidación de una cultura preventiva (Acquah et al., 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, en razón que la naturaleza del problema de investigación requirió la obtención de información numérica y medible para su análisis, por lo que este enfoque permitió examinar de manera sistemática y objetiva la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva en los trabajadores de la empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz durante el año 2025, por lo tanto, la elección de este enfoque se fundamentó en la necesidad de recopilar datos cuantificables que pudieran ser procesados mediante herramientas estadísticas, garantizando así la rigurosidad científica del proceso investigativo y la posibilidad de contrastar las hipótesis planteadas. El enfoque cuantitativo se caracteriza por la verificación de planteamientos teóricos a través de la recopilación ordenada de datos numéricos, los cuales son posteriormente analizados empleando métodos estadísticos pertinentes (Hernández y Mendoza, 2023).

La investigación se enmarcó dentro del tipo básica, en razón que su finalidad primordial fue producir conocimiento científico sobre la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva, sin pretender realizar modificaciones directas en el contexto laboral de la empresa estudiada, por lo que el propósito central del estudio no se orientó hacia la implementación de cambios o intervenciones prácticas inmediatas, sino hacia la comprensión profunda de cómo estas dos variables se relacionan y se influyen mutuamente en el ambiente organizacional. La investigación básica tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo del conocimiento científico y consolidar las bases teóricas de una determinada área del saber, sin que necesariamente deba tener una aplicación práctica directa en el corto plazo (Tarrillo et al., 2024).

2.2. Diseño de investigación

El estudio adoptó un diseño no experimental, debido a que las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva no fueron sometidas a manipulación intencional por parte del investigador, por el contrario, ambas variables fueron analizadas en su estado natural, tal como se presentan en el ambiente laboral cotidiano de la empresa y garantizando que el investigador mantenga una postura de observador objetivo, sin alterar las condiciones del entorno organizacional ni modificar la forma en que los trabajadores perciben y experimentan las variables de estudio, lo cual

facilitó el análisis de las relaciones entre las variables de manera auténtica y libre de sesgos experimentales. La investigación no experimental se sustenta en la observación y documentación de los fenómenos tal y como se manifiestan de forma espontánea en su ambiente real, para luego ser analizados, sin que el investigador realice ninguna intervención que modifique las circunstancias del estudio o asigne de manera deliberada a los participantes a distintos grupos experimentales (Barrero, 2025).

La investigación se desarrolló bajo un diseño transversal, considerando que la recopilación de la información se ejecutó en un único momento temporal durante el año 2025, el cual permitió obtener una información instantánea de la situación actual respecto al liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva en la empresa Grupo Isidro SAC, facilitando así el análisis de la asociación entre ambas variables en ese momento específico, el cual resultó apropiado para los objetivos del estudio, ya que no se requería observar la evolución de las variables a lo largo del tiempo, sino comprender su relación en un punto temporal determinado. La investigación de diseño transversal se distingue por efectuar la recolección de datos en un momento temporal único y específico, con el propósito de caracterizar el comportamiento de las variables de estudio y analizar las relaciones que se establecen entre ellas en ese instante particular (Barrero, 2025).

La investigación tuvo un alcance correlacional, ya que su propósito fundamental fue identificar y cuantificar el grado de asociación existente entre las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, el cual permitió examinar si existe una relación significativa entre ambas variables en el contexto de los trabajadores de la empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz durante el año 2025, sin pretender establecer relaciones de causalidad directa entre ellas, el cual resultó adecuado para responder a los objetivos planteados, permitiendo comprender la naturaleza y magnitud de la relación entre las variables estudiadas. La investigación correlacional se lleva a cabo mediante el estudio y la interpretación del grado de vinculación que existe entre dos o más variables, utilizando técnicas estadísticas específicas para tal fin (Hernández y Mendoza, 2023).

2.3. Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo integrada por la totalidad de trabajadores de la empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, comprendiendo tanto al personal operativo como al personal administrativo, alcanzando un total de 32 colaboradores, esta población representó el universo completo de individuos que laboran en la organización y que, por tanto, experimentan directamente las prácticas de liderazgo en seguridad y salud en el

trabajo, así como participan activamente en la construcción de la cultura preventiva empresarial, por lo que la delimitación de esta población permitió establecer con claridad el alcance del estudio y garantizar que los resultados obtenidos reflejen la realidad organizacional de manera integral. La población como el grupo completo de individuos o elementos comparten características comunes y sobre los cuales se enfoca el interés de la investigación (Tarrillo et al., 2024).

La muestra del estudio estuvo conformada por los 32 trabajadores que constituyen la población total de la empresa Grupo Isidro SAC, este tamaño de muestra resultó adecuado y factible para la recolección de información, considerando que representa un número manejable que permitió obtener datos de manera directa y exhaustiva de todos los miembros de la organización, por lo que la inclusión de la totalidad de trabajadores en la muestra garantizó una representatividad completa del contexto laboral estudiado y eliminó posibles sesgos de selección que pudieran surgir al trabajar con una muestra parcial. La muestra representa una fracción seleccionada del conjunto poblacional que conserva las características fundamentales de la población, lo cual posibilita que los resultados obtenidos de su análisis puedan generalizarse de manera apropiada hacia el universo poblacional completo (Tarrillo et al., 2024).

Para la determinación de la muestra, se aplicó la técnica de muestreo censal, la cual consistió en incluir a la totalidad de los trabajadores de la empresa Grupo Isidro SAC como participantes del estudio, el cual se fundamentó en el hecho de que la población es reducida y accesible para el investigador. El muestreo censal es apropiado cuando la población presenta un tamaño reducido y manejable, lo cual permite al investigador incluir a todos sus integrantes en el estudio sin necesidad de realizar procesos de selección muestral (Tarrillo et al., 2024).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para el desarrollo del presente estudio, se empleó la encuesta como técnica de recolección de información, la cual facilitó la obtención sistemática de datos relacionados con las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, el cual se fundamentó en su capacidad para recabar información de manera estructurada, estandarizada y eficiente de todos los trabajadores participantes, permitiendo así obtener datos cuantificables que pudieran ser analizados estadísticamente. La técnica de la encuesta constituye un procedimiento metodológico orientado a la recopilación de información a través de las respuestas que proporcionan los participantes del estudio, las cuales pueden obtenerse tanto de forma oral como escrita (Hernández y Mendoza, 2023).

El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario, el cual posibilitó la recopilación de datos mediante escalas de medición y preguntas cuidadosamente diseñadas para capturar y cuantificar las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, este instrumento fue elaborado considerando las dimensiones teóricas de cada variable y garantizando que cada ítem respondiera de manera precisa a los objetivos específicos de la investigación, por lo que el uso del cuestionario permitió estandarizar el proceso de recolección de información, asegurando que todos los participantes respondieran a las mismas interrogantes bajo condiciones similares. El cuestionario es un instrumento conformado por un conjunto organizado de preguntas elaboradas de manera rigurosa en concordancia con los objetivos del estudio, cuyo propósito es recabar información pertinente y relevante para la investigación (Hernández y Mendoza, 2023).

Para la medición de la variable liderazgo en seguridad y salud en el trabajo, se utilizó un cuestionario estructurado con escala de Likert, el cual contempló las siguientes opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), el cual fue diseñado para ser administrado a los trabajadores de la empresa, permitiendo capturar sus percepciones sobre las distintas facetas del liderazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo, organizados en cuatro dimensiones fundamentales: influencia idealizada, evaluada mediante 3 ítems; motivación inspiradora, medida a través de 3 ítems; estimulación intelectual, valorada mediante 3 ítems; y consideración individual, evaluada con 3 ítems. La validez del instrumento fue establecida mediante el procedimiento de juicio de expertos, contando con la evaluación favorable de tres profesionales especializados en el área de seguridad y salud en el trabajo, quienes verificaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems con las dimensiones teóricas de la variable; y la confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.839, lo cual indica un nivel de confiabilidad aceptable según los estándares metodológicos establecidos (Maloku et al., 2023).

Para la evaluación de la variable cultura preventiva, se empleó un cuestionario estructurado con escala de Likert, que incluyó las siguientes alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), este instrumento fue desarrollado para ser aplicado a los trabajadores de la empresa, con el propósito de identificar el nivel de desarrollo de la cultura preventiva, dicho cuestionario se estructuró en tres dimensiones principales: aspectos psicológicos, compuestos por 3 ítems; aspectos de comportamiento, medidos mediante 3 ítems; y aspectos situacionales, valorados a

través de 3 ítems, y la validez del instrumento fue confirmada mediante la técnica de juicio de expertos, contando con la evaluación positiva de tres profesionales con experiencia y conocimiento especializado en seguridad y salud en el trabajo, quienes avalaron la adecuación del instrumento para medir la variable de estudio, y la confiabilidad del cuestionario fue determinada a través del coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.867, lo cual refleja un nivel de confiabilidad aceptable y robusto para los fines de la investigación (Maloku et al., 2023).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios a la población de trabajadores de Grupo Isidro SAC, fueron sometidos a un proceso de codificación y tabulación utilizando el software estadístico SPSS versión 26, asignando los códigos numéricos a cada una de las respuestas proporcionadas por los trabajadores participantes, lo cual permitió organizar la información de manera sistemática para su posterior procesamiento y análisis. Luego se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para ambas variables del estudio: liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, el cual comprendió el cálculo de frecuencias absolutas y porcentuales, permitiendo visualizar de manera clara la distribución de las respuestas obtenidas para cada variable y sus respectivas dimensiones (Tarrillo et al., 2024).

Posteriormente, se procedió con el análisis estadístico inferencial con el propósito de examinar la relación existente entre las variables de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva, por lo que para determinar el estadístico de correlación apropiado, considerando que la muestra estuvo conformada por 32 trabajadores, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk como alternativa más adecuada para muestras pequeñas, cuyo resultado de esta prueba de normalidad determinaron la elección del coeficiente de correlación de Spearman, apropiado para datos que no siguen una distribución normal (datos no paramétricos) (Tarrillo et al., 2024).

También se ejecutó la prueba de hipótesis estadística con el objetivo de determinar la significancia de las correlaciones identificadas entre las variables de estudio, para ello se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ (equivalente a un 5% de margen de error), el cual permitió establecer un criterio objetivo para evaluar si las correlaciones observadas eran estadísticamente significativas o si podían atribuirse al azar. Los resultados de las pruebas de hipótesis proporcionaron la evidencia estadística necesaria para tomar decisiones informadas respecto a las hipótesis nula y alternativa planteadas en la investigación, permitiendo determinar si existe una relación estadísticamente

significativa entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores de Grupo Isidro SAC (Tarrillo et al., 2024).

2.6. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación se desarrolló fundamentándose en los principios éticos que norman los procesos investigativos en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (2025), garantizando así la protección de los derechos, la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores participantes del estudio, para ello se consideró el principio de beneficencia, para ello el estudio se orientó hacia la generación de beneficios tanto para los participantes directos como para la comunidad organizacional y la sociedad en general, en razón que la investigación tuvo como propósito producir conocimiento científico que contribuya a la comprensión de cómo el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el desarrollo de una cultura preventiva entre los trabajadores, donde los beneficios potenciales incluyen el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo en seguridad dentro de la empresa Grupo Isidro SAC, la mejora de las condiciones laborales a través de una cultura preventiva más sólida.

El principio de no maleficencia, para ello se implementaron medidas preventivas para asegurar que la participación en el estudio no genere ningún tipo de daño, perjuicio o inconveniente a los trabajadores participantes, los cuales incluyeron la garantía absoluta de confidencialidad respecto a las respuestas proporcionadas, evitando así cualquier posible repercusión laboral derivada de sus opiniones, para ello los cuestionarios fueron diseñados cuidadosamente para evitar preguntas invasivas, comprometedoras o que pudieran generar incomodidad en los participantes, de igual forma, se optimizó el tiempo requerido para completar los instrumentos, asegurando que su participación no interfiriera significativamente con sus actividades laborales habituales ni generara sobrecarga de trabajo adicional.}

El principio de autonomía, para ello se respetó la autonomía de los trabajadores participantes, reconociendo su capacidad inherente para tomar decisiones informadas y voluntarias respecto a su participación en la investigación, donde previo a la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de todos los trabajadores, proporcionándoles información clara, completa y comprensible sobre el propósito del estudio, los procedimientos involucrados, el uso que se daría a la información recopilada, la naturaleza voluntaria de su participación, y su derecho incondicional a retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello implicara consecuencias negativas de ninguna

índole en su situación laboral, el cual garantizó que la participación fuera libre, consciente y genuinamente voluntaria.

El principio de justicia, para ello la investigación garantizó la aplicación del principio de justicia mediante la implementación de criterios equitativos y transparentes de selección, asegurando que todos los trabajadores de Grupo Isidro SAC tuvieran igualdad de oportunidades para participar en el estudio, sin discriminación alguna por razones de cargo, antigüedad, área de trabajo, género, edad u otras características personales, de igual forma, se garantizó que los beneficios potenciales derivados del estudio, particularmente las mejoras en las prácticas de liderazgo en seguridad y el fortalecimiento de la cultura preventiva, estuvieran orientados a beneficiar a toda la comunidad laboral de la empresa, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos los colaboradores.

Para el consentimiento informado, se implementó un proceso riguroso y sistemático de consentimiento informado que incluyó la explicación detallada de los objetivos del estudio, la metodología a emplear, los posibles riesgos (mínimos) y beneficios asociados, la duración aproximada de su participación, y los derechos que asisten a los participantes, el cual fue documentado de manera apropiada mediante un formato escrito que los trabajadores firmaron voluntariamente, y se aseguró que todos los participantes comprendieran completamente la información proporcionada antes de aceptar formar parte del estudio; para ello se les informó explícitamente que su participación era completamente voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificación.

Para la confidencialidad y protección de datos, se establecieron protocolos estrictos para garantizar la confidencialidad y protección de la información recopilada durante el proceso investigativo, para ello los datos personales de los trabajadores participantes fueron anonimizados y codificados mediante un sistema alfanumérico, impidiendo así su identificación individual y protegiendo su privacidad, de igual forma, el acceso a la información fue restringido exclusivamente al equipo investigador, y todos los datos fueron almacenados de manera segura en dispositivos protegidos, cumpliendo rigurosamente con las normativas vigentes de protección de datos personales, mientras que los cuestionarios físicos y archivos digitales se resguardaron en condiciones que garantizan su inviolabilidad, y se estableció un compromiso de eliminación segura de los datos una vez concluido el período de retención requerido por la normativa universitaria.

Para la integridad en la recopilación y presentación de datos se desarrolló bajo los más altos estándares de integridad académica y rigor científico, asegurando la recopilación objetiva, veraz y transparente de los datos, evitando cualquier forma de manipulación, alteración o sesgo en la información recopilada, y se implementaron procedimientos de verificación para garantizar la calidad de los datos, cuyos resultados fueron presentados de manera honesta y transparente, incluyendo tanto los hallazgos que respaldaron las hipótesis planteadas como aquellos que pudieran contradecirlas, respetando así el principio de honestidad intelectual que debe regir toda investigación científica.

Para el cumplimiento normativo, el estudio se desarrolló en estricto cumplimiento de las normativas éticas institucionales establecidas por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, así como de los estándares éticos nacionales e internacionales para la investigación en ciencias sociales y de la salud, de igual forma, se respetaron los principios éticos fundamentales para la investigación con seres humanos establecidos por organismos especializados en ética de la investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados descriptivos obtenidos se muestran de acuerdo a los objetivos siguientes:

Tabla 1

Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

		Cultura preventiva						Total	
		Baja		Regular		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Bajo	2	6.25%	0	0.00%	0	0.00%	2	6.25%
	Regular	1	3.12%	23	72.88%	3	9.38%	27	84.37%
	Alto	0	0.00%	0	0.00%	3	9.38%	3	9.38%
Total		3	9.37%	23	72.88%	6	18.75%	32	100.00%

Nota: La tabla muestra el resultado de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se observa que el 71.88% de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz consideran que la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y, simultáneamente, presentan un nivel regular de cultura preventiva en dicha empresa. El 9.38% de los trabajadores perciben que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es alto y, a su vez, manifiestan una cultura preventiva alta. Asimismo, el 9.38% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular, sin embargo, presentan una cultura preventiva alta. Por otro lado, el 6.25% de los trabajadores evalúan el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como bajo y evidencian una cultura preventiva baja. Finalmente, el 3.12% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular, pero presentan una cultura preventiva baja.

Tabla 2

Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

		Aspectos psicológicos						Total	
		Baja		Regular		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Bajo	2	6.25%	0	0.00%	0	0.00%	2	6.25%
	Regular	1	3.12%	23	71.88%	3	9.38%	27	84.37%
	Alto	0	0.00%	3	9.38%	0	0.00%	3	9.38%
	Total	3	9.37%	26	81.25%	3	9.38%	32	100.00%

Nota: La tabla muestra el resultado de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se observa que el 71.88% de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz consideran que la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y, paralelamente, presentan aspectos psicológicos de cultura preventiva en un nivel regular. El 9.38% de los trabajadores perciben que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es alto y evidencian aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel regular. El 9.38% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y muestran aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel alto. Por otra parte, el 6.25% de los trabajadores evalúan el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como bajo y presentan aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel bajo. Finalmente, el 3.12% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular, pero evidencian aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

		Aspectos de comportamiento						Total	
		Baja		Regular		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Bajo	2	6.25%	0	0.00%	0	0.00%	2	6.25%
	Regular	1	3.12%	23	71.88%	3	9.38%	27	84.37%
	Alto	0	0%	0	0.00%	3	9.38%	3	9.38%
	Total	3	9.37%	23	71.88%	6	18.75%	32	100.00%

Nota: La tabla muestra el resultado de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se observa que el 71.88% de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz consideran que la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y, de manera correspondiente, presentan aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel regular. El 9.38% de los trabajadores perciben que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es alto y manifiestan aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel alto. Del mismo modo, el 9.38% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y evidencian aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel alto. Por su parte, el 6.25% de los trabajadores evalúan el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como bajo y presentan aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel bajo. Por último, el 3.12% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular, pero muestran aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

		Aspectos situacionales						Total	
		Baja		Regular		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Bajo	1	3.13%	1	3.13%	0	0.00%	2	6.25%
	Regular	1	3.13%	26	81.25%	0	0.00%	27	84.38%
	Alto	0	0%	3	9.37%	0	0.00%	3	9.37%
	Total	2	6.25%	30	93.74%	0	0.00%	32	100.00%

Nota: La tabla muestra el resultado de la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se observa que el 81.25% de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz consideran que la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular y, simultáneamente, presentan aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel regular. El 9.37% de los trabajadores perciben que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es alto y evidencian aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel regular. El 3.13% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es bajo y presentan aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel regular. De igual forma, el 3.13% de los trabajadores evalúan el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como bajo y muestran aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel bajo. Finalmente, el 3.13% consideran que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es regular, pero evidencian aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel bajo.

Para determinar la estadística de coeficiente de correlación se halló la prueba de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 5

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra

Variables	Estadístico	n	Sig.
LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	0.749	32	0.000
Influencia idealizada	0.763	32	0.000
Motivación inspiradora	0.739	32	0.000
Estimulación intelectual	0.763	32	0.000
Consideración individual	0.776	32	0.000
CULTURA PREVENTIVA	0.761	32	0.000
Aspectos psicológicos	0.761	32	0.000
Aspectos de comportamiento	0.867	32	0.001
Aspectos situacionales	0.722	32	0.000

Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se observa que de acuerdo a la prueba de normalidad realizado a través estadístico Shapiro-Wilk para una muestra establecida, la distribución de la prueba no es paramétrica, en razón que la significancia es menor al $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se procede a realizar la correlación de las variables de la investigación, empleando el estadístico de Rho Spearman (Rho).

Para la contratación de hipótesis se realizó mediante el coeficiente estadístico de Rho Spearman (Rho)

Hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

Tabla 6

Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

Cultura preventiva			
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Rho Spearman	p-valor	N
	.885	.000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se presenta la relación entre la variable de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.885, el cual muestra una correlación positiva alta, con un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con un nivel de correlación positiva alta con la cultura preventiva de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz. Por lo que se afirma, que en medida que se mejore la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, mejorará la cultura preventiva de los trabajadores a través de actitudes, comportamientos y valores en la prevención de riesgos labores.

Hipótesis específico 1

H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

Tabla 7

Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

<i>Aspectos psicológicos</i>			
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	Rho Spearman	p-valor	N
	.779	.000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se presenta la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.779, el cual muestra una correlación positiva alta, con un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con un nivel de correlación positiva alta con aspectos psicológicos de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz. Por lo que se afirma, que en medida que se mejore la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, mejorará los aspectos psicológicos de los trabajadores en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Hipótesis específico 2

H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

Tabla 8

Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

<i>Aspectos de comportamiento</i>			
	Rho Spearman	p-valor	N
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	.845	.000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se presenta la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.845, el cual muestra una correlación positiva alta, con un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con un nivel de correlación positiva alta con aspectos de comportamiento de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz. Por lo que se afirma, que en medida que se mejore la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, mejorará los aspectos de comportamiento de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

Hipótesis específico 3

H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

Tabla 9

Correlación de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025

<i>Aspectos situacionales</i>			
	Rho Spearman	p-valor	N
Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	.845	.000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se presenta la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.845, el cual muestra una correlación positiva alta, con un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con un nivel de correlación positiva alta con aspectos situacionales de los trabajadores de Grupo Isidro SAC de Huaraz. Por lo que se afirma, que en medida que se mejore la gestión de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, mejorará los aspectos situaciones en seguridad y salud en el trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, los resultados encontrados mediante la prueba de Rho de Spearman mostraron los valores $r = 0.885$ y $p = 0.000$ (Tabla 6), el cual es menor que el 0.05, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores, y los resultados descriptivos muestran que el 71.88% señalan que existe liderazgo en seguridad y salud en el trabajo regular y a la vez tienen cultura preventiva regular (Tabla 1). Dichas evidencias significan que a medida que mejore el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo mejorará el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores; en este sentido se acepta la hipótesis de investigación establecida y se rechaza la hipótesis nula, estableciéndose así la correlación entre las variables de estudio.

Los hallazgos obtenidos guardan relación con el resultado obtenido por Briones y Córdova (2025), quienes determinaron una correlación positiva alta entre el liderazgo y la cultura de seguridad ocupacional ($\rho = 0.935$, $p < 0.05$) en trabajadores de la empresa BINTEC de Cajamarca, confirmando que mientras mayor sea el nivel de liderazgo, mayor será el nivel de cultura de seguridad ocupacional percibida. De igual forma, coinciden con los resultados de La Madrid y Guadalupe (2022), quienes encontraron una correlación positiva muy alta (Rho de Spearman = 0.901, $p = 0.006$) entre la cultura de seguridad y el clima organizacional que contiene liderazgo en un proyecto minero de cobre en Cajamarca, demostrando que ambas variables están estrechamente vinculadas incluso en situaciones de crisis sanitaria. De igual forma, los resultados son coherentes con los hallazgos de Hamdan et al. (2024), quienes determinaron una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura de seguridad del paciente (coeficiente de correlación = 0.757) en Arabia Saudita, confirmando que el liderazgo transformacional fortalece primero la cultura de seguridad organizacional, la cual a su vez promueve mejores prácticas de seguridad entre el personal.

Estos hallazgos permiten comprobar los planteamientos teóricos de Ghasemi et al. (2025), quienes señalan que el liderazgo ha sido identificado como un factor determinante para los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, desempeñando un rol fundamental en la gestión integral de los riesgos ocupacionales y su articulación estratégica con el sistema de gestión organizacional. También se

comprueba los aportes de Payne et al. (2025), quienes definen el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como un proceso de influencia social mediante el cual los individuos que ocupan posiciones de autoridad ejercen acciones deliberadas y sistemáticas para orientar, motivar y movilizar a otros miembros organizacionales hacia la consecución de objetivos relacionados con la prevención de accidentes y la promoción de condiciones de trabajo que protejan la salud de los trabajadores. De igual forma, se confirman los postulados del modelo teórico de Cooper (2000), quien consolidó el Modelo de Cultura de Seguridad Recíproca, describiendo la influencia recíproca, dinámica y bidireccional entre el comportamiento de seguridad de los trabajadores y los sistemas de gestión, estructurado en tres aspectos interdependientes: psicológico, conductual y situacional. Adicionalmente, los resultados validan lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 26 señala que el liderazgo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia preventiva. En tal sentido, el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es fundamental para el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores, ya que como señalan Miño et al. (2022), esta capacidad adaptativa del liderazgo contribuye significativamente al fortalecimiento de la cultura preventiva organizacional, promoviendo comportamientos seguros, la participación activa del personal en la identificación de peligros y la implementación efectiva de medidas de control de riesgos en todos los niveles de la empresa.

Respecto al primer objetivo específico: Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, los resultados obtenidos mediante la prueba de Rho de Spearman evidenciaron valores de $r = 0.779$ y $p = 0.000$ (Tabla 7), lo que indica una correlación positiva alta entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos psicológicos de cultura preventiva. Los resultados descriptivos muestran que el 71.88% de los trabajadores perciben liderazgo en seguridad y salud en el trabajo regular y simultáneamente presentan aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel regular (Tabla 2). Estos datos sugieren que las mejoras en el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se traducen directamente en cambios favorables en las actitudes, percepciones y valores que los trabajadores mantienen respecto a la prevención de riesgos laborales.

Estos hallazgos guardan relación con los resultados de Mendoza (2024), quien determinó una relación positiva alta entre la gestión de la seguridad y la cultura preventiva

que contiene parte psicológico (Rho de Spearman = 0.783, $p < 0.05$) en un policlínico de Lima, demostrando que una gestión de seguridad efectiva contribuye sustancialmente al desarrollo de una cultura preventiva sólida en el personal. De igual forma, coinciden con los resultados de Castillo y Chucos (2024), quienes encontraron una relación positiva y significativa entre estilos de liderazgo y cultura de seguridad del paciente que contiene parte psicológico ($\rho = 0.339$, $p < 0.05$) en enfermeras de una clínica de Lima, confirmando que, si el estilo de liderazgo aumenta, los aspectos psicológicos de la cultura de seguridad también aumentarán en el mismo sentido y magnitud. De igual manera, los resultados guardan coherencia con los hallazgos de Tawfik et al. (2023), quienes demostraron que los comportamientos de liderazgo local se asocian fuertemente con dominios establecidos de bienestar de los trabajadores, cultura de seguridad y compromiso, evidenciando que el liderazgo local efectivo es un factor protector significativo contra el agotamiento y promotor de una cultura preventiva sólida.

Los resultados obtenidos validan los planteamientos teóricos de Andrijanto et al. (2022), quienes conceptualizan los aspectos psicológicos de la cultura preventiva como el conjunto de elementos cognitivos y afectivos que configuran el mundo interno de los trabajadores en materia preventiva, incluyendo las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales, las percepciones sobre qué constituye un trabajo seguro, los valores individuales que cada trabajador otorga a la seguridad, y los valores colectivos compartidos sobre la seguridad en la organización. Asimismo, se confirman los aportes de Ghasemi et al. (2025), quienes señalan que el liderazgo transformacional en seguridad y salud en el trabajo representa un enfoque estratégico fundamental orientado a mejorar sustancialmente las actitudes, creencias y percepciones de los trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales, fomentando una mayor lealtad hacia la organización y sus políticas de seguridad. En el contexto específico de la Empresa Grupo Isidro SAC, los resultados evidencian que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en la formación de actitudes preventivas, en el desarrollo de valores de trabajo seguro y en la construcción de percepciones positivas sobre la seguridad. Estos hallazgos confirman que el liderazgo transformacional, mediante sus dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, constituye un mecanismo efectivo para transformar la mentalidad de los trabajadores hacia una orientación genuinamente preventiva, tal como sostienen Payne et al. (2025), quienes afirman que los líderes transformacionales generan impactos

favorables sobre el desempeño de seguridad al influir directamente en los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores.

Respecto al segundo objetivo específico: Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, los resultados del análisis mediante Rho de Spearman evidenciaron valores de $r = 0.845$ y $p = 0.000$ (Tabla 8), lo que indica una correlación positiva alta entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos de comportamiento de cultura preventiva. Los datos descriptivos revelan que el 71.88% de los trabajadores consideran liderazgo en seguridad y salud en el trabajo regular y simultáneamente presentan aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel regular (Tabla 3), lo que sugiere que el liderazgo ejerce una influencia determinante en las conductas observables y las prácticas concretas que los trabajadores realizan para prevenir accidentes e incidentes laborales.

Estos hallazgos contrastan con los resultados de Medina y León (2022), quienes determinaron que el estilo de liderazgo transformacional influye en un 70% en la implementación de un programa de salud ocupacional en la empresa Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima, evidenciando una influencia considerable y positiva que se traduce en comportamientos preventivos concretos por parte de los trabajadores. De igual forma, contrastan con los resultados de Pinares (2024), quien determinó que la cultura de seguridad y el liderazgo transformacional inciden significativamente en la gestión de riesgos del personal sanitario (nivel de 37.902 con corrección de 55.4%, $p = 0.00$), demostrando que ambas variables son predictores importantes de comportamientos efectivos en la gestión de riesgos ocupacionales. De igual forma, los resultados contrastan con los hallazgos de Herbas (2025), quien encontró que los estilos de liderazgo influyen significativamente en la cultura de seguridad ($p = 0.001$, R^2 de Nagelkerke = 62.0%), siendo el liderazgo transformacional el estilo que mayor impacto positivo genera en los comportamientos seguros de los trabajadores.

Los resultados validan los fundamentos teóricos de Andrijanto et al. (2022), quienes definen los aspectos de comportamiento de la cultura preventiva como el conjunto observable de acciones, conductas y prácticas concretas que realizan los trabajadores orientados a la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, abarcando comportamientos seguros manifiestos, el cumplimiento de procedimientos y la participación activa en actividades preventivas. De igual manera, se confirman los postulados de Ghasemi et al. (2025), quienes señalan que los líderes

transformacionales incrementan significativamente la conciencia de los empleados sobre los problemas de seguridad y mejoran sustancialmente sus comportamientos seguros en el trabajo, logrando cambios significativos que se mantienen incluso cuando no hay supervisión presente. En el contexto particular del estudio, los resultados confirman que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo, ejercido mediante las dimensiones facilita la manifestación de acciones preventivas, conductas seguras e identificación con la seguridad por parte de los trabajadores. Estos hallazgos confirman que el liderazgo transformacional opera como un mecanismo de influencia social que moldea los comportamientos de los trabajadores hacia patrones más seguros y proactivos, tal como sostienen Miño et al. (2022), quienes afirman que el liderazgo propicia ambientes laborales colaborativos que promueven comportamientos seguros y la participación activa en la identificación de peligros y control de riesgos.

Respecto al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, los resultados obtenidos mediante la prueba de Rho de Spearman evidenciaron valores de $r = 0.845$ y $p = 0.000$ (Tabla 9), lo que indica una correlación positiva alta entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos situacionales de cultura preventiva. Los resultados descriptivos muestran que el 81.25% de los trabajadores perciben liderazgo regular y simultáneamente presentan aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel regular (Tabla 4), confirmando la relación estrecha entre el ejercicio del liderazgo y las condiciones organizacionales que facilitan o dificultan la adopción de comportamientos seguros.

Estos hallazgos contrastan con los resultados de Haskins y Roets (2022), quienes encontraron que el 66% de las enfermeras indicaron que las enfermeras líderes son visibles y brindan el apoyo necesario para disipar dudas sobre seguridad del paciente, describiendo una correlación significativa entre la seguridad del paciente, un entorno de trabajo positivo y la cultura de seguridad. De igual forma, contrasta con los resultados de Vásquez (2022), quien determinó una relación positiva moderada entre la cultura de seguridad y la bioseguridad (Rho de Spearman = 0.690, $p = 0.001$) en un hospital público de Lambayeque, demostrando que el fortalecimiento de las condiciones organizacionales contribuye directamente a mejorar las prácticas de seguridad del personal. De igual forma, los resultados guardan coherencia con los hallazgos de Mendoza (2024), quien encontró que existe relación positiva moderada entre el compromiso de los niveles jerárquicos y la cultura preventiva (Rho de Spearman = 0.655, $p < 0.05$), evidenciando que las

condiciones organizacionales y el compromiso visible del liderazgo son determinantes para el desarrollo de una cultura preventiva efectiva.

Los resultados obtenidos validan los planteamientos teóricos de Andrijanto et al. (2022), quienes conceptualizan los aspectos situacionales de la cultura preventiva como el conjunto de condiciones organizacionales, sistemas formales e infraestructura que la organización proporciona en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituyendo el contexto que facilita o dificulta la adopción de comportamientos seguros, manifestándose en el sistema de gestión, los procedimientos de trabajo seguro y las normas de seguridad. De igual forma, se confirman los aportes del Reglamento de la Ley N° 29783 (D.S. N° 005-2012-TR), que en su artículo 27 establece que el empleador ejerce un firme liderazgo y compromiso con las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo, proveyendo y manteniendo un ambiente de trabajo seguro mediante la asignación de recursos, la implementación de sistemas de gestión y el establecimiento de procedimientos efectivos.

En el contexto específico de la Empresa Grupo Isidro SAC, los resultados evidencian que el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo tiene un impacto significativo en el mantenimiento de sistemas de gestión efectivos, procedimientos de trabajo seguro claramente definidos y normas de seguridad apropiadas y actualizadas. Estos hallazgos confirman que el liderazgo transformacional no solo influye en las actitudes y comportamientos individuales de los trabajadores, sino que también determina las condiciones organizacionales que posibilitan la manifestación consistente de comportamientos seguros, tal como sostienen Wismawan et al. (2025), quienes afirman que las organizaciones que desarrollan una cultura preventiva consolidada experimentan mejoras significativas en su desempeño organizacional integral, dado que la seguridad se integra como un componente estratégico y transversal de sus procesos operativos, sistemas de producción y prácticas de gestión cotidianas.

Entre las principales fortalezas de la presente investigación se destacan: el uso del modelo teórico de liderazgo transformacional, ampliamente validado en la literatura científica internacional y nacional para analizar el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo; la aplicación del Modelo de Cultura de Seguridad Recíproca de Cooper (2000), que proporciona un marco conceptual sólida para evaluar la cultura preventiva mediante sus tres dimensiones interdependientes (aspectos psicológicos, de comportamiento y situacionales); el contexto de estudio en una empresa del sector consultora y construcción de la región Áncash, sector caracterizado por altos niveles de riesgo ocupacional, lo que

confiere relevancia práctica a los hallazgos; la utilización de pruebas estadísticas apropiadas (Rho de Spearman) para datos no paramétricos, garantizando la validez de los resultados; el fundamento legal sólido basado en la Ley N° 29783 y su Reglamento, que confiere pertinencia normativa al estudio; y la evaluación integral de múltiples dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual) y de la cultura preventiva, proporcionando una comprensión holística de las variables.

No obstante, la investigación presenta ciertas limitaciones que deben considerarse: el diseño transversal del estudio solo permite establecer asociaciones en un momento específico, sin poder determinar relaciones causales temporales ni evaluar la evolución de las variables a lo largo del tiempo; la recolección de datos se realizó exclusivamente en la Empresa Grupo Isidro SAC, lo que limita la generalización de los resultados a otras empresas del sector con características organizacionales, tamaños o contextos operativos diferentes; el tamaño muestral de 32 trabajadores, aunque apropiado para el tamaño de la población de la empresa, es relativamente pequeño comparado con estudios similares en organizaciones más grandes, lo que podría limitar el poder estadístico para detectar efectos moderados; el uso exclusivo de cuestionarios autoadministrados puede estar sujeto a sesgos de deseabilidad social, especialmente en temas sensibles como la percepción del liderazgo de los superiores; y la evaluación del liderazgo se basó exclusivamente en la percepción de los trabajadores, sin triangular con evaluaciones de desempeño objetivo en seguridad, indicadores de accidentabilidad o auditorías del sistema de gestión.

Con los hallazgos obtenidos y las limitaciones identificadas, se proponen las siguientes líneas futuras de investigación: realizar estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva a lo largo del tiempo, identificando los efectos de intervenciones específicas de desarrollo de liderazgo sobre los indicadores de cultura preventiva y desempeño en seguridad; desarrollar investigaciones con diseños experimentales o cuasiexperimentales que permitan establecer relaciones causales mediante la implementación controlada de programas de fortalecimiento de liderazgo transformacional y la medición de sus efectos en los tres aspectos de la cultura preventiva; ampliar el estudio a una muestra más amplia de empresas del sector construcción de la región Áncash y de otras regiones del Perú, permitiendo realizar análisis comparativos entre organizaciones con diferentes tamaños; investigar el impacto del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura

preventiva en indicadores objetivos de desempeño como tasas de accidentabilidad, índices de frecuencia y gravedad, días perdidos por accidentes, costos de accidentes y cumplimiento de estándares de seguridad; explorar las diferencias en la efectividad de distintos estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y líder-miembro) sobre la cultura preventiva en diferentes contextos de riesgo ocupacional; y desarrollar y validar modelos de intervención basados en el fortalecimiento del liderazgo transformacional para mejorar la cultura preventiva en empresas del sector construcción, considerando las particularidades del contexto peruano y los requisitos de la normativa nacional de seguridad y salud en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

- Se logró determinar la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, con una correlación positiva alta con valores $r = 0.885$ y $p = 0.000$, estos resultados llevaron a confirmar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; además el 84.37% de los trabajadores perciben liderazgo en seguridad y salud en el trabajo regular y el 71.88% presentan cultura preventiva regular, confirmando que a medida que se mejore el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo se incrementará la cultura preventiva de los trabajadores, a través de actitudes, comportamientos y valores en la prevención de riesgos laborales.
- Se estableció la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos psicológicos de cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, determinándose una correlación positiva alta con valores $r = 0.779$ y $p = 0.000$, estos resultados permitieron confirmar la hipótesis específica alterna; además el 71.88% de los trabajadores consideran liderazgo regular y simultáneamente presentan aspectos psicológicos de cultura preventiva en nivel regular, evidenciando que el fortalecimiento del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo mejora los aspectos psicológicos basados en las actitudes preventivas, los valores de trabajo seguro y las percepciones de seguridad que los trabajadores mantienen respecto a la prevención de riesgos laborales.
- Se estableció la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos de comportamiento de cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025, evidenciándose una correlación positiva alta con valores $r = 0.845$ y $p = 0.000$, estos resultados confirmaron la hipótesis específica alterna; además el 71.88% de los trabajadores perciben liderazgo regular y presentan aspectos de comportamiento de cultura preventiva en nivel regular, confirmando que la mejora del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo incrementa los aspectos de comportamiento basado en acciones preventivas, las conductas seguras y la identificación con la seguridad manifestadas por los trabajadores en sus actividades laborales cotidianas.
- Se estableció la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y los aspectos situacionales de cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo

Isidro SAC de Huaraz, 2025, determinándose una correlación positiva alta con valores $r = 0.845$ y $p = 0.000$, estos resultados permitieron confirmar la hipótesis específica alterna; además el 81.25% de los trabajadores consideran liderazgo regular y evidencian aspectos situacionales de cultura preventiva en nivel regular, demostrando que el fortalecimiento del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo mejora los aspectos situacionales basados sistema de gestión, los procedimientos de trabajo seguro y las normas de seguridad que la organización proporciona para facilitar comportamientos preventivos efectivos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia General de la Empresa Grupo Isidro SAC diseñar e implementar un programa integral de desarrollo de liderazgo transformacional en seguridad y salud en el trabajo dirigido a supervisores, jefes de obra y personal con responsabilidad en la gestión de trabajadores, que incluya capacitaciones trimestrales en las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual), con el objetivo de fortalecer las competencias de liderazgo que han demostrado impacto directo en el desarrollo de la cultura preventiva.
2. Se recomienda a la Gerencia General de la Empresa Grupo Isidro SAC desarrollar un plan de intervención psicosocial orientado a fortalecer los aspectos psicológicos de la cultura preventiva, que incluya: campañas de sensibilización sobre la importancia de la seguridad como valor organizacional fundamental, talleres participativos para la construcción colectiva de valores de trabajo seguro, encuestas periódicas de percepción de seguridad con retroalimentación de resultados y planes de acción, reconocimientos públicos a trabajadores que demuestren actitudes preventivas ejemplares, y sesiones de reflexión sobre casos reales de accidentes e incidentes para fortalecer la conciencia sobre riesgos y para reforzar el compromiso visible con la transformación de la mentalidad preventiva.
3. Se recomienda a los investigadores académicos y profesionales de seguridad y salud en el trabajo desarrollar estudios longitudinales que evalúen el impacto de programas de fortalecimiento de liderazgo transformacional en la evolución de la cultura preventiva y en indicadores objetivos de desempeño en seguridad y salud en el trabajo (tasas de accidentabilidad, índices de frecuencia y gravedad, cumplimiento de estándares) y desarrollar modelos de intervención basados en evidencia que consideren las particularidades del contexto peruano y los requisitos de la normativa nacional, contribuyendo así a la generación de conocimiento científico aplicable que beneficie la prevención de riesgos laborales en el sector.
4. Se recomienda a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), diseñar e implementar programas de capacitación, asistencia técnica y promoción dirigidos a empleadores y responsables de seguridad y salud en el trabajo de empresas, con énfasis en el desarrollo de competencias de liderazgo

transformacional como factor crítico para el fortalecimiento de la cultura preventiva, incorporar en las fiscalizaciones la evaluación cualitativa del liderazgo visible y el compromiso de los empleadores con la seguridad más allá del cumplimiento documental, y promover la difusión de buenas prácticas de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo mediante casos de éxito, reconocimientos públicos y plataformas de intercambio de experiencias entre empresas del sector.

5. Se recomienda a otras empresas que repliquen las buenas prácticas de liderazgo en seguridad y salud en el trabajo identificadas en el estudio, priorizando el fortalecimiento de las dimensiones del liderazgo transformacional que han demostrado mayor impacto en la cultura preventiva, invirtiendo en el desarrollo continuo de competencias de liderazgo de los supervisores y jefes mediante programas formativos especializados y estableciendo sistemas de medición periódica tanto del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo como de la cultura preventiva, utilizando instrumentos validados que permitan monitorear avances, identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones estratégicas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdelrahim, R. A., Omer, F., & Otitolaiye, V. O. (2021). Current status and future outlook on occupational health and safety research in Sudan: A concise review. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 40(21), 79–88. <https://doi.org/10.9734/cjast/2021/v40i2131472>
- Acquah, J., Atsunyo, F., & Addae, D. J. (2021). A review on occupational health and safety hazards as operational risk can affect employment commitment. *International Journal of Social Work and Human Services Practice*, 8(1), 11–16. <https://doi.org/10.13189/ijrh.2021.080102>
- Akerstrom, M., Severin, J., Roczniewska, M., Jonsdottir, I. H., & Hadzibajramovic, E. (2024). Examining preventive occupational health and safety management in the Swedish welfare sector—questionnaire development, its validity and reliability, and initial findings on employers’ knowledge. *Plos One*, 19(11), e0311788. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311788>
- Andrijanto, A., Itoh, M., & Sianipar, F. S. (2022). Behavioral aspects of safety culture: Identification of critical safety-related behaviors of motorcyclists in Indonesia's urban areas via the application of behavioral-based safety programs. *IATSS Research*, 46(3), 353–369. <https://doi.org/10.1016/j.iatssr.2022.04.001>
- Bandura, A. (1978). *The self system in reciprocal determinism*. *American Psychologist*, 33(4), 344–358. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.4.344>
- Barling, J., Loughlin, C. y Kelloway, E. (2002). Desarrollo y prueba de un modelo que vincula el liderazgo transformacional específico para la seguridad con la seguridad laboral. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Barrero, J. (2025). *Diseño Metodológico de la Investigación Científica para Posgrado*. Ed. QFOX. D.L.: 22-05-19-83-2025
- Bass, B., & Bass, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, 25(3), 481-484. Free press.
- Bass, B., y Avolio, B. (1994). Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional. *Revista Internacional de Administración Pública*, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Briones Rodríguez, L. M., & Córdova Jiménez, L. (2025). *Liderazgo y cultura de seguridad ocupacional en trabajadores de la empresa Bintec de Cajamarca 2024*

- [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional UCT. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/8488>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Early Bird Book. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=1hrPS_s7EawC&oi=fnd&pg=PT12&ots=kUmK8ZQyPL&sig=Zs4OyOXTrDD65wOFup9V_4VnZl8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Castillo Rachumi De Valencia, I. J., & Chucos Ortiz, M. R. (2024). *Estilos de liderazgo y cultura de seguridad del paciente en enfermeras de una clínica de Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWIENER. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12927>
- Congreso de la República. (2011). *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture*. A Practical Guide. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. ISBN 0-471-95821-2
- Cooper, D. (2000). Towards a model of safety culture. Science Direct. *Safety Science*. Recuperado [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Dewi, Y. S., & Ikhssani, A. (2021). Identifikasi potensi bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan kerja pada pabrik tahu House of Tofu. *Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4). <https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.185>
- Ghasemi, F., Mahdinia, M., & Doosti-Irani, A. (2025). Safety-specific transformational leadership and safety outcomes at workplaces: A scoping review study. *BMC Public Health*, 25, Article 2723. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-24044-w>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Hamdan, M., Jaaffar, A. H., Khraisat, O., Issa, M. R., & Jarrar, M. (2024). Association of transformational leadership on safety practices among nurses: The mediating role of patient safety culture. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 1687-1700. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S458505>
- Haskins, H. E. M., & Roets, L. (2022). Nursing leadership: Sustaining a safety culture. *Health SA Gesondheid*, 27, a2009. <https://doi.org/10.4102/hsag.v27i0.2009>

- Herbas Gutierrez, P. (2025). *Estilos de liderazgo y su influencia en la cultura de seguridad laboral en obras de infraestructura rural de Apurímac 2025* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/172764>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativo, cualitativo y mixta*. (2da. Ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN 9786071520319
- Jeffry Yuliyanto Waisapi. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan. *Formosa Journal of Social Sciences* (FJSS), 1(3), 285–298. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i3.1286>
- La Madrid Peña, J. F., & Guadalupe Gómez, E. (2022). Cultura de seguridad y su relación con el clima organizacional en un proyecto minero en Cajamarca, Perú. *Revista del Instituto de Investigación de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica*, 25(50), 191-200. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.23316>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Malokul, A., Maliqi, Gabela, O. y Maluku, E. (2023). Collection of Data in the Process of Scientific Research of Security Phenomena using Basic Techniques of Testing Methods [Recolección de datos en el proceso de investigación científica de fenómenos de seguridad utilizando técnicas básicas de métodos de prueba]. *Pakistan Journal of Criminology*. <https://doi.org/10.62271/pjc.16.2.703.718>
- Medina Torales, J. A., & León Avilés, J. M. (2022). *Liderazgo y salud ocupacional en la empresa "Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima 2019"* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNAC. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6665>
- Mendoza Vidal de Llanos, M. D. (2024). *Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/144108>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2025). *Estadísticas de accidentes de trabajo. Boletín estadístico: Notificaciones de accidentes de*

- trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
- Miño-Terrance, J., León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M., & Cobos-Sanchiz, D. (2023). Leadership and the promotion of health and productivity in a changing environment: A multiple focus groups study. *Safety*, 9(3), 45. <https://doi.org/10.3390/safety9030045>
- Nur, M. (2021). Analisis tingkat risiko kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dengan menggunakan metode hirarc di pt. XYZ. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 4(1), 15–20. <https://doi.org/10.31004/jutin.v4i1.1937>
- Olcay, Z. F., & Erdem, B. (2021). İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürü. *Proceedings Journal*, 6(14). <https://doi.org/10.46872/pj.315>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2023). *Informe anual de accidentabilidad laboral 2022*. Superintendencia de Riesgo del Trabajo. <https://oiss.org/estrategia-iberoamericana/estadisticas-nacionales-e-internacionales/america-latina/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (26 de Noviembre de 2023). *Seguridad y Salud en el Trabajo. Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (22 de Mayo de 2023). *Más de 100.000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-americas-por-accidentes-enfermedades>
- Pamungkas, I., Akmal, A. K., Irawan, H. T., & Azhar. (2025). Hazard identification and risk management for occupational safety and health at PT. PLN (Persero) Transmisi dan Gardu Induk Meulaboh. *INOTERA: Journal of Engineering and Technology Innovation*, 10(1), 1–?. <https://doi.org/10.31572/inotera.Vol10.Iss1.2025.ID431>

- Payne, M., Roache, D., Subero, J., & Zhang, G. P. (2025). How safety leadership styles impact safety performance: A case study. *Journal of Safety Research*, 93, 214–228. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2025.02.006>
- Pinares Valencia, J. (2024). *Cultura de seguridad, liderazgo transformacional y gestión de riesgos en el personal sanitario de un hospital público, Cusco 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/154243>
- Saik, P., Tsopa, V., Koriashkina, L., Cheberichko, S., Deryugin, O., & Lozynskyi, V. (2025). Influence of occupational safety culture on the occupational risk level in the organization. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1595869. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1595869>
- Sinha, S., & Muduli, A. (2021). Exploring the antecedents, drivers, and outcome of behaviour-based safety: A literature review. *Psychology and Education Journal*, 58(1). <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.2176>
- Syahlan, N. (2021). Hazard identification using the Hazard Identification and Risk Assessment and Determining Control (HIRADC) technique (Case study at laboratories at Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). *Jurnal Penelitian Kesmas*, 4(1). <https://doi.org/10.36656/jpksy.v4i1.753>
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J. S., Pintado, C., Tapia, C., Chilón, W. M., & Vélez, S. B. (2024). *Metodología de la investigación una mirada global: Ejemplos prácticos*. CID - Centro de Investigación y Desarrollo. https://doi.org/10.37811/cli_w1078
- Tawfik, D. S., Adair, K. C., Palassof, S., Sexton, J. B., Levoy, E., Frankel, A., Leonard, M., Proulx, J., & Profit, J. (2023). Associations of leadership behavior with domains of safety culture, health care worker engagement, and well-being. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 49(3), 156-165. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2022.12.006>
- Vásquez Valdera, R. E. (2022). *Cultura de seguridad y bioseguridad según el personal de salud de un hospital público de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96737>
- Wismawan, A. N. N., Herlambang, G. A., & Susilo, W. H. (2025). The convergence of occupational safety and employee involvement within multinational corporations is crucial for achieving competitive advantage. *International Journal of*

Education, Business and Economics Research, 5(3), 142–157.

<https://doi.org/10.59822/IJEBER.2025.5308>

Zara, J., Md Nordin, S., & Isha, A. S. N. (2023). Influence of communication determinants on safety commitment in a high-risk workplace: A systematic literature review of four communication dimensions. *Frontiers in Public Health*, 11, Article 1225995. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225995>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025			
Problema General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025? Problemas Específicos • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025? • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025? • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025?	Hipótesis General • H1: Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 • H0: No existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 Hipótesis Específicas • Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 • Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 • Existe relación positiva entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 Objetivos Específicos • Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos psicológicos de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 • Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos de comportamiento de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025 • Establecer la relación entre el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y aspectos situacionales de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025	Metodología - Enfoque: Cuantitativo - Tipo • Según su fin: Básica • Según su profundidad: Correlacional - Diseño: No experimental – Transversal - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario - Población: 32 clientes - Muestra: 32 clientes

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1: Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	El liderazgo en seguridad y salud en el trabajo constituye un proceso de influencia social mediante el cual los individuos que ocupan posiciones de autoridad en la organización ejercen acciones deliberadas y sistemáticas para orientar, motivar, facilitar y movilizar a otros miembros hacia la consecución de objetivos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la promoción de condiciones de trabajo que protejan y promuevan la salud física, mental y social de los trabajadores (Payne et al., 2025).	El liderazgo en seguridad y salud en el trabajo es medido a través de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual	Influencia idealizada	Proposición de políticas	1
				Generación de respeto	2
				Demostración de autoridad	3
			Motivación inspiradora	Comunicación de expectativa	4
				Transmisión de confianza	5
				Transmisión de optimismo	6
			Estimulación intelectual	Incentivación de innovación	7
				Fomentación a resolución de problemas	8
				Promoción de sugerencias	9
			Consideración individual	Prestación de atención personal	10
				Atención a las necesidades diferentes	11
				Dedicación en la instrucción	12
V2: Cultura preventiva	La cultura de seguridad se refiere a los valores, creencias y prácticas compartidos dentro de una organización que priorizan la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo. Abarca las actitudes y comportamientos de los empleados de todos los niveles con respecto a los protocolos de seguridad y la gestión de riesgos (Wismawan et al., 2025).	La cultura preventiva es medida a través de las dimensiones aspectos psicológicos, aspectos de comportamiento y aspectos situacionales	Aspectos psicológicos	Actitudes preventivas	13
				Valores de trabajo seguro	14
				Percepciones de seguridad	15
			Aspectos de comportamiento	Acciones preventivas	16
				Conductas seguras	17
				Identificación con seguridad	18
			Aspectos situacionales	Sistema de gestión	19
				Procedimientos de trabajo seguro	20
				Normas de seguridad	21

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información



El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación titulado: **Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025**. Se le agradece anticipadamente la información que usted proporcione.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un conjunto de ítems, los cuales permitirán alcanzar el objetivo de la investigación. Se presenta una escala de valoración. Favor de marcar una de las alternativas, la que usted estime conveniente.

CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
CÓDIGO	1	2	3	4

Nº	VARIABLE 01: LIDERAZGO EN SEGURIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Influencia idealizada						
1	Considera que el líder de su organización proporciona políticas actualizadas en seguridad y salud en el trabajo					
2	Considera que el líder de su organización genera respeto para el cumplimiento de procedimientos de trabajo seguro					
3	Considera que el líder de su organización muestra sentido de autoridad en la gestión de seguridad y salud en el trabajo					
Dimensión: Motivación inspiradora						
4	Considera que el líder de su organización comunica expectativas de mejora en la prevención de riesgos laborales					
5	Considera que el líder de su organización transmite confianza de trabajo seguro para realizar sus tareas en su puesto laboral					
6	Considera que el líder de su organización transmite optimismo para la mejora continua en la gestión de seguridad y salud en el trabajo					
Dimensión: Estimulación intelectual						
7	Considera que el líder de su organización fomenta la innovación para mejorar la gestión de riesgos laborales					
8	Considera que el líder de su organización fomenta a la resolución problema sobre riesgos laborales con participación de trabajadores					

9	Considera que el líder de su organización promueve la participación con sugerencias para mejorar la seguridad y salud en el trabajo					
Dimensión: Consideración individual						
10	Considera que el líder de su organización presta atención personal para identificar los riesgos laborales en su puesto de trabajo					
11	Considera que el líder brinda atención a las necesidades de habilidades diferentes de los trabajadores para gestionar los riesgos laborales					
12	Considera que el líder de su organización le dedica tiempo para instruirle para la gestión de seguridad y salud en el trabajo					

Nº	VARIABLE 02: CULTURA PREVENTIVA	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Aspectos psicológicos						
13	Considera que los trabajadores de su empresa tienen actitudes preventivas cuando realizan sus tareas cotidianas en su trabajo					
14	Considera que los trabajadores cultivan los valores de trabajo seguro para contribuir en la cultura preventiva en la empresa					
15	Usted percibe que los trabajadores contribuyen al mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa					
Dimensión: Aspectos de comportamiento						
16	Considera que los trabajadores de su empresa actúan con responsabilidad para la prevención de riesgos laborales					
17	Considera que los trabajadores de su empresa presentan conductas seguras en sus tareas en su ambiente de trabajo					
18	Considera que los trabajadores están identificados con las normas preventivas establecidas por la empresa					
Dimensión: Aspectos situacionales						
19	Usted percibe que la empresa difunde la información oportuna sobre actualizaciones en su sistema de seguridad y salud en el trabajo					
20	Usted percibe que la empresa actualiza los procedimientos de trabajo seguro para cada actividad laboral en la organización					
21	Usted percibe que en la empresa se supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas dentro de la organización					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025						
Autor y año:	Jesus Alberto Aldunati Alvares (2025) Jackeline Noemi Isidro Villanueva (2025)						
	Adaptación: Ninguna						
Objetivo del instrumento:	Recolectar datos de la variable el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo						
Usuarios:	32 trabajadores Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial						
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	✓ Dr. Juan Roger Quiñones Poma ✓ Dr. Jacinto Isidro Giraldo ✓ Dr. Walter Nicolaw Romero Vega						
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Liderazgo en seguridad y salud en El trabajo <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th><th>N de elementos</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0.839</td><td style="text-align: center;">32</td></tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	0.839	32
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N de elementos						
0.839	32						

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025						
Autor y año:	Jesus Alberto Aldunati Alvares (2025) Jackeline Noemi Isidro Villanueva (2025)						
	Adaptación: Ninguna						
Objetivo del instrumento:	Recolectar datos de la variable cultura preventiva de los trabajadores						
Usuarios:	32 trabajadores Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial						
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	✓ Dr. Juan Roger Quiñones Poma ✓ Dr. Jacinto Isidro Giraldo ✓ Dr. Walter Nicolaw Romero Vega						
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Cultura preventiva de los trabajadores <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0.812</td> <td style="text-align: center;">32</td> </tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	0.812	32
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N de elementos						
0.812	32						

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

EXPERTO 01:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Quiñones Poma Juan Roger
- 1.2 Institución donde labora: UNASAM Huaraz
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz
- 1.4 Autores del instrumento: Jesus Alberto Aldunati Alvares y Jackeline Noemi Isidro Villanueva
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y Fecha: Huaraz, 28 de octubre del 2025



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombre: Juan Roger Quiñones Poma
 DNI: 32642091

Trujillo, 15 de Octubre del 2025

Dr. Juan Roger Quiñones Poma

Presente. -

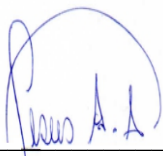
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Jesus Alberto Aldunati Alvares y Br. Jackeline Noemi Isidro Villanueva del Programa de Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Título: LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Jesus Alberto Aldunati Alvares
DNI N° 44585566



Jackeline Noemi Isidro Villanueva
DNI N° 41582285

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12	X					
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17	X					
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Juan Roger Quiñones Poma

COLEGIATURA: 74662

DNI: 32642091



Firma

EXPERTO 02:**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN****I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Isidro Giraldo Jacinto
- 1.2 Institución donde labora: UNASAM Huaraz
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz
- 1.4 Autores del instrumento: Jesus Alberto Aldunati Alvares y Jackeline Noemi Isidro Villanueva
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy buena

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y Fecha: Huaraz, 29 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Nombre: Jacinto Isidro Giraldo

DNI: 31672151

Trujillo, 15 de Octubre del 2025

Dr. Jacinto Isidro Giraldo

Presente. -

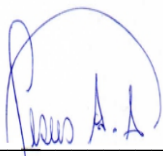
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Jesus Alberto Aldunati Alvares y Br. Jackeline Noemi Isidro Villanueva del Programa de Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Título: LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Jesus Alberto Aldunati Alvares
DNI N° 44585566



Jackeline Noemi Isidro Villanueva
DNI N° 41582285

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Jacinto Isidro Giraldo

COLEGIATURA: 35862

DNI: 31672151



Firma

EXPERTO 03:**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN****I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Romero Vega Walter
- 1.2 Institución donde labora: UNASAM Huaraz
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz
- 1.4 Autores del instrumento: Jesus Alberto Aldunati Alvares y Jackeline Noemi Isidro Villanueva
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa Grupo Isidro SAC de Huaraz, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

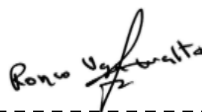
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Buena

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Lugar y Fecha: Huaraz, 29 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Nombre: Walter Romero Vega

DNI: 32040772

Trujillo, 15 de Octubre del 2025

Mg. Walter Romero Vega

Presente. -

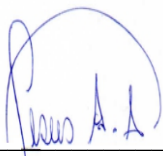
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Jesus Alberto Aldunati Alvares y Br. Jackeline Noemi Isidro Villanueva del Programa de Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Título: LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Jesus Alberto Aldunati Alvares
DNI N° 44585566



Jackeline Noemi Isidro Villanueva
DNI N° 41582285

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

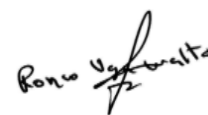
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Walter Romero Vega

COLEGIATURA: 35862

DNI: 32040772



Firma

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Nº	LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													CULTURA PREVENTIVA									
E1	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	42	4	3	4	4	4	3	3	2	5	32
E2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	36	3	2	3	3	4	2	3	2	3	25
E3	3	3	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	38	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
E4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45	4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
E5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	44	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
E6	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	48	5	3	4	5	4	5	4	3	5	38
E7	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	45	4	4	3	3	5	4	3	3	5	34
E8	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	27	3	3	1	2	3	1	3	1	3	20
E9	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	37	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
E10	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	37	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
E11	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	5	41	3	3	3	3	4	5	3	3	3	30
E12	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	41	4	3	4	4	4	3	3	2	5	32
E13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	36	3	2	3	3	4	2	3	2	3	25
E14	3	3	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	38	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
E15	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45	4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
E16	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	44	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
E17	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	48	5	3	4	5	4	5	4	3	5	38
E18	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4	4	44	4	4	3	3	5	4	3	3	5	34
E19	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	27	3	3	1	2	3	1	3	2	3	21
E20	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	37	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
E21	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	36	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
E22	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	42	4	3	4	4	4	3	3	2	5	32
E23	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	36	3	2	3	3	4	2	3	2	3	25
E24	3	3	5	3	4	2	3	5	4	2	3	3	40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
E25	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45	4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
E26	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	44	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
E27	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	48	5	3	4	5	4	5	4	3	5	38
E28	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	45	4	4	3	3	5	4	3	3	5	34
E29	2	5	3	2	4	3	1	3	2	2	1	3	31	3	3	1	2	3	1	3	1	3	20
E30	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	5	3	39	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
E31	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	34	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
E32	2	4	5	4	4	4	2	4	3	3	2	3	40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
	Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos 0.839 32													Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos 0.812 32									

Anexo 7: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

Los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ISIDRO SAC DE HUARAZ, 2025**, egresados del programa de estudios de la **maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones para la presentación de trabajos de investigación, declaramos que, si bien en el título del presente estudio se consigna el nombre de la institución donde se desarrolló la investigación, no se adjuntan la carta de presentación, la carta de aceptación de la empresa ni el modelo de consentimiento informado, debido a que estos documentos contienen información sensible y datos personales de los participantes cuya divulgación pública podría vulnerar su privacidad y confidencialidad. Por tal motivo, declaramos bajo juramento que se contó con el consentimiento informado de todos los participantes del estudio y con la autorización formal de la empresa para el desarrollo de la investigación, respetando de esta manera los principios de confidencialidad, anonimato y protección de datos personales de los participantes involucrados.

Nos comprometemos a mantener la reserva absoluta de la información personal obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la Universidad.

En constancia de lo declarado, firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 05 del mes de diciembre del 2025.



Jesus Alberto Aldunati Alvares

DNI N° 44585566



Jackeline Noemi Isidro Villanueva

DNI N° 41582285

Anexo 8: Reporte de Turnitin

JESUS ALBERTO ALDUNATI ALVARES

**ALDUNATI ALVARES, JESUS ALBERTO - ISIDRO VILLANUEVA,
JACKELINE NOEMI**

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:557534672

Fecha de entrega

16 feb 2026, 14:15 GMT-5

Fecha de descarga

16 feb 2026, 14:24 GMT-5

Nombre del archivo

ALDUNATI ALVARES, JESUS ALBERTO - ISIDRO VILLANUEVA, JACKELINE NOEMI.docx

Tamaño del archivo

428.5 KB

102 páginas

29.192 palabras

165.787 caracteres

18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

9%	 Fuentes de Internet
10%	 Publicaciones
15%	 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante POSGRADO on 2025-08-22	4%
2	Trabajos del estudiante PREGRADO on 2026-01-15	2%
3	Trabajos del estudiante Universidad Continental on 2026-02-09	2%
4	Internet hdl.handle.net	<1%
5	Internet repositorio.uct.edu.pe	<1%
6	Publicación Juan Fernando La Madrid Peña, Enrique Guadalupe Gómez. "Cultura de seguridad..."	<1%
7	Internet www.higieneocupacional.com.br	<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

JESUS ALBERTO ALDUNATI ALVARES

ALDUNATI ALVARES, JESUS ALBERTO - ISIDRO VILLANUEVA,
JACKELINE NOEMI

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:557534672

Fecha de entrega
16 feb 2026, 14:15 GMT-5

Fecha de descarga
16 feb 2026, 14:24 GMT-5

Nombre del archivo
ALDUNATI ALVARES, JESUS ALBERTO - ISIDRO VILLANUEVA, JACKELINE NOEMI.docx

Tamaño del archivo
428.5 KB

102 páginas
29.192 palabras
165.787 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cyan en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

