

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE  
LOS RIESGOS LABORALES: ESTUDIO DE CASO TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS SEDE CHICÓ BOGOTÁ – CONINSA RAMON H

IVONNE LORENA JIMENEZ VELASQUEZ

NIDIA HERNADEZ MARTIN

VIVIANA PAOLA GUTIERREZ HERRERA

ZULDERHY JOHANNA CEDIEL FLOREZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTA D.C. SEMESTRE 2 -2015

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA PREVENCIÓN DE  
LOS RIESGOS LABORALES: ESTUDIO DE CASO TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS SEDE CHICÓ BOGOTÁ – CONINSA RAMON H

IVONNE LORENA JIMENEZ VELASQUEZ

NIDIA HERNADEZ MARTIN

VIVIANA PAOLA GUTIERREZ HERRERA

ZULDERHY JOHANNA CEDIEL FLOREZ

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestión humana de  
las organizaciones.

Asesor: GERMÁN CORTÉS

Psicólogo

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTA D.C. SEMESTRE 2 -2015

## Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Justificación.....	3
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	8
Marco Teórico.....	9
Cultura Organizacional.....	9
Factores de la cultura organizacional.....	12
Elementos de la cultura organizacional.....	14
<i>Creencias</i> .....	15
<i>Valores</i> .....	16
<i>Costumbres</i> .....	17
<i>Símbolos</i> .....	18
<i>Normas</i> .....	19
<i>Estructura</i> .....	20
Prevención de Riesgos Laborales.....	21
El riesgo laboral.....	22
La seguridad en el trabajo en la prevención de riesgos laborales.....	24
<i>Daños derivados del trabajo</i> .....	25
Cultura de la prevención.....	29
La construcción social del riesgo.....	33
La percepción del riesgo.....	36
Marco Contextual de la Empresa.....	39
Razón Social.....	39
Historia.....	39
Misión.....	39
Valores Corporativos.....	40
Política Integral.....	40

Lineamientos de la política integral.....	41
Estructura Organizacional.....	41
Marco Normativo en Prevención de Riesgos Laborales.....	42
Marco Metodológico.....	45
Fases del Trabajo.....	45
Fase documental.....	45
Fase de gestión.....	45
Tipología.....	45
Estrategia Metodológica.....	46
Técnica.....	47
Preguntas de entrevista semi estructurada.....	47
Población.....	48
Muestra.....	48
Categorías de Análisis.....	50
Primera categoría - cultura organizacional.....	50
<i>Primera subcategoría – valores.....</i>	<i>51</i>
<i>Segunda subcategoría – creencias.....</i>	<i>51</i>
Segunda categoría - prevención de riesgos laborales.....	52
<i>Primera Subcategoría - cultura de la prevención.....</i>	<i>52</i>
<i>Segunda Subcategoría - percepción del riesgo laboral.....</i>	<i>53</i>
Resultados.....	54
Cultura Organizacional.....	54
Prevención de Riesgos Laborales.....	59
Discusión y Conclusiones.....	65
Discusión.....	65
Conclusiones.....	69
Objetivo general.....	69
Objetivos específicos.....	69
Marco teórico.....	70
Categorías de análisis.....	71
Subcategorías de análisis.....	71

Proceso de investigación.....72  
Sugerencias.....73  
Referencias.....75

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Marco normativo sobre prevención de riesgos.....	42
--	----

## Lista de Figuras

<b>Figura 1.</b> Factores de la cultura organizacional.....	12
<b>Figura 2.</b> Los factores como manifestaciones culturales de la organización...	14
<b>Figura 3.</b> Estructura organizacional Coninsa Ramón H. S.A.....	41

## **Listado de Apéndices**

- Apéndice A.** Entrevista Coordinadora - Nivel Estratégico
- Apéndice B.** Entrevista Psicóloga - Nivel Táctico
- Apéndice C.** Entrevista Auxiliar - Nivel Operativo
- Apéndice D.** Matriz de Análisis - Nivel Estratégico (Coordinadora)
- Apéndice E.** Matriz de Análisis – Nivel Táctico (Psicóloga)
- Apéndice F.** Matriz de Análisis – Nivel Operativo (Auxiliar)
- Apéndice G.** Cronograma de Actividades



## Resumen

Este estudio tiene como propósito analizar la relación de la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales desde la construcción social de la realidad en el área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H. Se realizó una entrevista semi estructurada a tres trabajadores representantes de los niveles jerárquicos (estratégico, táctico y operativo), que permitió concluir que los valores corporativos de la empresa no influyen directamente en la prevención y que existe una creencia compartida que dentro del área no hay prevención del riesgo porque se tiene la percepción de que el riesgo es mínimo en comparación con el de las obras de construcción; por lo anterior se identificó que no hay una clara cultura de la prevención.

*Palabras clave:* cultura organizacional, prevención de riesgos laborales, valores, creencias, cultura de la prevención, percepción, construcción social de la realidad.

## Abstract

This study case has as objective to analyze the relationship between the organizational culture and the prevention of laboral risks from the social construction of the administrative área of Chicó Brand of Coninsa Ramon H.

An interview was made to three workers representing the three hierarchically levels strategic, tactical and operative, allowing to detect that the corporative values of the entreprise does not influence directly in prevention.

There is a belief that into the área there is not a prevention of the risk because the collective perception is that the risk is minimum comparing with the construction works.

For that reason, we have identified that there is not a clear culture of the prevention.

*Keywords:* organizational culture, prevention of occupational risks, values, beliefs, culture of prevention, perception, reality social construction.

## **Introducción**

La presente investigación se realiza en el contexto organizacional del área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H., en donde laboran ciento noventa y tres trabajadores. El interés por parte de las investigadoras de analizar la relación de la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales, desde la construcción social de la realidad, partió del aumento de accidentes laborales en dicha Sede, en donde parecía no haber el mismo énfasis en materia de prevención frente a las obras de construcción.

## **Justificación**

La Gestión Humana centra su razón de ser en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas que laboran en una empresa. Aunque no es un secreto que para la mayoría de las organizaciones el tema del bienestar del talento humano es una preocupación en términos de rentabilidad y productividad, es responsabilidad de los profesionales que se desenvuelven en este ámbito demostrar que el bienestar de los empleados va más allá de los incentivos materiales y económicos. De acuerdo a lo anterior y partiendo del hecho que los trabajadores son el recurso más importante en toda organización, surge el interés personal y profesional de realizar este estudio en la empresa Coninsa Ramón H con el fin de investigar temas propios de la Gestión Humana que permitan conocer la percepción de los trabajadores sobre el riesgo y de esta forma analizar si las conductas adoptadas ante la prevención están influenciadas por la cultura de la organización.

En este sentido, se pretende identificar si desde la cultura organizacional de Coninsa Ramón H., se orienta la conducta y las acciones de los trabajadores con el propósito de disminuir los riesgos que dañan la salud y pueden llegar a generar la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Por último, con la elaboración de este estudio se busca poner en práctica los conocimientos adquiridos en la especialización en Gestión Humana en las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, contribuyendo a crear entornos saludables y seguros que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar laboral de los empleados, así como reconocer la importancia que desde los tres niveles jerárquicos (estratégico, táctico y operativo) de la empresa se fomente conductas, comportamientos y costumbres que eviten o minimicen los daños que se pueden ocasionar en la salud de los trabajadores a través de la adopción de una cultura de la prevención.

### **Planteamiento del Problema**

Coninsa Ramón H., es una empresa dedicada a la construcción de obras civiles y la administración de bienes raíces en Colombia con más de 40 años de trayectoria y con presencia en cinco ciudades del país (Bogotá, Medellín, Barranquilla, Santa Marta y Valledupar). Dentro de sus unidades estratégicas de negocio (UEN) se encuentra el área administrativa, en donde se ubica nuestra población objeto con un total de ciento noventa y tres trabajadores administrativos de la Sede Chicó en Bogotá, distribuidos en distintas áreas conformadas por empleados de diferentes perfiles desde bachilleres hasta profesionales especializados.

Cuando se habla de accidentes de trabajo en empresas del sector de la construcción, la atención suele centrarse en las obras, pues es allí en donde el nivel de riesgo es más alto, sin embargo los trabajadores de los demás sectores están igualmente expuestos, independientemente de su actividad.

Esta investigación tiene como propósito analizar la relación de la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales desde la construcción social de la realidad en el área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H.

El interés por realizar esta investigación surge ante el evidente aumento de los accidentes laborales, puesto que, mientras en el año 2013 no ocurrió ningún accidente laboral, en el año siguiente aumento a cinco casos. Sí bien es cierto el número de accidentes laborales presentados en el año 2014 es aparentemente bajo (cinco casos), siempre se debe propender por minimizarlos tal y como se expresa en la política integral en uno de sus lineamientos denominado fomentando espacios de trabajo seguros, el cual es considerado como “el lugar de trabajo que tiene unas condiciones y actos de prevención de riesgos ocupacionales para minimizar las lesiones y las enfermedades” (Coninsa Ramón H., 2015)

Para dar desarrollo a la idea de investigación se indaga en antecedentes relacionados con estos temas encontrando los siguientes estudios de diferentes contextos y países.

Un artículo denominado la salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora presenta:

Una revisión de la línea de investigación en el área de la salud y la seguridad en las organizaciones que viene desarrollando el equipo de Investigación Psicosocial en Salud y Seguridad Organizacional (IPSSO) de la Universidad de La Laguna de España, en el marco de programas de investigación europeos. Este artículo defiende un enfoque holista e integrado de la salud y la seguridad en las organizaciones que plantea la necesidad de vincular los conceptos, filosofías y estrategias de la cultura de seguridad y la cultura organizacional. Desde esta perspectiva y partiendo de la cultura de seguridad como elemento integrador, se abordan algunos factores psicológicos, específicamente el clima de seguridad, así como factores conductuales y del puesto de trabajo. (Díaz y cols., 2008; p. 83).

Al vincular estos conceptos al estudio de la seguridad en el trabajo pretende ampliar y mejorar este análisis para así demostrar que este es un elemento clave

en las empresas para así determinar cómo afecta a los miembros de las compañías.

Además, se halla un estudio realizado por Muñiz, Peón, y Ordás, (2005) en el cual se hace:

Una revisión de la literatura con el fin de proponer un modelo de cultura positiva de seguridad y contrastarlo, posteriormente sobre una muestra de 455 empresas, utilizando como técnica estadística los sistemas de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran el importante papel desempeñado por los directivos de la empresa en la promoción de comportamientos seguros del trabajador, de forma directa, a través de sus actitudes y comportamientos, y de forma indirecta, a través de la implantación de un sistema de gestión de la seguridad. (p. 207)

Por otra parte, se encuentra un estudio de caso denominado la cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos laborales en la C.A. la electricidad de Caracas. El cual fue realizado por Blanco y Burelli (2009), cuyo propósito consistió en:

Determinar si los trabajadores de la EDC, en sus comportamientos, actitudes y conocimientos, mostraban compromiso con la cultura organizacional preventiva... El procesamiento de datos permitió concluir que los trabajadores como un todo, contienen un conglomerado de valores, creencias y presunciones básicas que los impulsan a la utilización de la seguridad, salud e higiene como herramientas para la protección personal y la conservación de la vida; además las actitudes, comportamientos y conocimientos aunado al lenguaje, los rituales y la buena interacción y comunicación manifestada y observada en campo comprueban que en la EDC existe compromiso de la empresa con la cultura organizacional orientada a la prevención de los riesgos laborales. (p. 14)

Dentro de este contexto, se despierta gran interés en realizar una investigación de tipo cualitativo, con el fin de determinar la relación de la cultura

organizacional de la Empresa Coninsa Ramón H., con la prevención de los riesgos laborales, bajo el paradigma de la construcción social de la realidad.

La investigación social de la mano con la gestión humana facilita el análisis de la organización desde nuevos paradigmas reconociendo sus particularidades que van más allá de lo estructural, pues está conformada por individuos. Aunque no es un secreto que para la mayoría de las organizaciones el tema del bienestar del talento humano es una preocupación en términos de rentabilidad y productividad, es responsabilidad de los profesionales que se desenvuelven en este ámbito demostrar que el bienestar de los empleados va más allá de los incentivos materiales y económicos. Y para ello es importante considerar además de lo objetivo y racional las percepciones de los trabajadores que construyen su realidad en Coninsa Ramón H., pues desde el análisis de subjetividades es posible corroborar si el mensaje emitido por la empresa respecto a riesgo y cultura es congruente con la percepción que de estos mismos temas tiene sus empleados, pues de no ser así, sería necesario reevaluar las estrategias de comunicación. Partiendo de lo anterior y con el fin de dar inicio al proceso investigativo se abre la pregunta ***¿Cuál es la relación de la cultura organizacional sobre la prevención de riesgos laborales en la Sede Chicó Bogotá Coninsa Ramón H?***

## **Objetivos**

### **Objetivo general.**

Analizar la relación de la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales desde la construcción social de la realidad en la Sede administrativa Chicó de Coninsa Ramón H.

**Objetivos específicos.**

Identificar si los valores corporativos de Coninsa Ramón H, influyen en la prevención de los riesgos laborales en la Sede administrativa Chicó.

Identificar las creencias del personal administrativo de la Sede Chicó frente a los riesgos laborales

Identificar la percepción del riesgo laboral en el personal administrativo de la Sede Chicó

Identificar como los valores, las creencias y la percepción del riesgo influye en el fomento de la cultura preventiva en el área administrativa de la Sede Chicó

## Marco Teórico

A continuación se definirán los conceptos de cultura organizacional y prevención de riesgos laborales con el fin de dar soporte teórico al estudio desarrollado. Dicha conceptualización se realizara a partir de la postura de diferentes autores que aportan a los temas que se desarrollan a continuación.

### Cultura Organizacional

Antes de definir cultura organizacional es preciso definir el concepto *cultura* entendida esta como “el conjunto de ideas, hábitos y actividades, de carácter técnico, económico, social, espiritual y lingüístico, creado por la sociedad, que se transmite de generación en generación por medio de la tradición” (Franch, 1989; p.134). La anterior definición indica como la cultura es creada paulatinamente por la sociedad y permeada en cada uno de los individuos en diferentes contextos sociales por medio de la tradición, como por ejemplo la tradición oral de los pueblos.

Por otro lado Davis (citado por Rodríguez & Paredes, 2005) afirma que “la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes... es el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas” (p.52). Así como la cultura es construida por una sociedad, la cultura organizacional busca que los miembros de una organización, más que empleados, hagan parte del grupo y para ello es necesario que compartan las creencias, identidades corporativas y se muestren inmersos en la cultura organizacional.

La cultura organizacional a su vez se configura de forma muy semejante a la cultura, solo que en un contexto más definido como lo es la organización, ya que



siguen siendo aspectos como los valores y las conductas aprendidas elementos fundamentales como se define a continuación:

La cultura organizacional es una variable que se encuentra interrelacionada con el comportamiento empresarial. Se concibe como la configuración de la conducta aprendida y de los resultados de dicha conducta, cuyos elementos se comparten y transmiten a los miembros de una sociedad. Es por esto que al hablar de cultura organizacional implica discutir aspectos tales como los valores, supuestos que se encuentran inmersos en el ambiente de trabajo. (Rodríguez & Paredes, 2005; p.54).

Partiendo de la anterior definición es válido comparar a una organización con una sociedad determinada, ya que ambas tienen sus propias particularidades, están permeadas por factores externos singulares, y los miembros que las conforman pueden ser considerados como miembros de grupos abiertos en donde se puede permanecer o salir voluntariamente.

Según Rodríguez y Paredes (2005) hay cosas que son fáciles de identificar y que componen la cultura, estas se pueden identificar por medio de la observación, como por ejemplo su modo de ser, es decir en su estructura física, colores corporativos, muebles y equipos, papelería de la empresa, los uniformes etc.

Luego de definir el concepto de cultura y cultura organizacional, resulta oportuno revisar su importancia en el contexto de la empresa. La cultura organizacional es clave para maximizar la productividad, y es importante ya que ofrece los lineamientos de la empresa en cuanto al comportamiento, las actitudes que deben tener los empleados y en definitiva en cuanto a la estrategia con la que la empresa va a interactuar con el mercado y los clientes (Fischman, 2009).

Lo anterior da paso a la importancia de la tangibilidad, ya que la cultura organizacional posibilita pasar de la ambigüedad a lo tangible y observable, pues

su propósito está en alinear a todos los miembros de la organización con su plan estratégico el cual a su vez, parte del conglomerado de valores institucionales. Esta alineación entre otras cosas viabiliza la comprensión de objetivos comunes, así como los procedimientos para alcanzarlos, en este orden de ideas favorece de forma explícita a la organización representada en resultados e implícitamente a los miembros de la organización pues favorecerá a la cohesión, sentido de pertenencia, y clima, en la medida que se está tras un mismo norte (Gastélum, 2006).

Adicionalmente Gastélum (2006) afirma que “los valores y demás dimensiones culturales enunciados como palabras atractivas...quedan en una ambigüedad lingüística y cada integrante de una organización podría interpretarlas a su albedrío. En el caso de la cultura organizacional, lo intangible debe transformarse al ámbito de lo observable, de lo tangible” (p.124). Lo anterior indica que no basta con enunciar un listado de palabras atractivas o técnicas, si su contenido no es construido a partir del contexto organizacional y socializado entre sus integrantes, pues una palabra sin contenido, es decir sin su respectiva definición, puede ser interpretada desde la subjetividad de cada trabajador de distinta manera, mientras que, si la palabra o termino está acompañada de su respectivo contenido o significado, todos los que pertenezcan a este contexto leerán y comprenderán un mismo mensaje desde lo que la empresa quiere transmitir y no desde lo que el sujeto quiere comprender.

Retomado todo lo anterior se puede deducir que la cultura organizacional delimita el norte a seguir, no con un manual de procedimientos sino internalizando valores y sentimientos que arraigan al trabajador a su organización, su importancia radica esencialmente en el componente inminentemente humano de toda organización, por tal razón, toda la atención no se debe centrar exclusivamente en las cifras y resultados cuantitativos, pues quienes logran esas cifras y resultados son personas y por ende es en ellas en

donde se debe centrar la atención logrando paralelamente los resultados de posicionamiento, rentabilidad y productividad que toda empresa desea tener.

La cultura organizacional es la que define los límites, es decir los comportamientos que diferencia a una persona de otra, transmite el sentido de identidad, (este es dado si la organización genera confianza en las personas), facilita el compromiso de las personas con la organización de una manera espontánea, incrementa la estabilidad del sistema social y vincula y ayuda a mantener unida la organización al proporcionar normas adecuadas sobre lo que deben hacer los empleados (Rodríguez & Paredes, 2005).

### **Factores de la cultura organizacional.**

Hasta el momento se ha definido el concepto de cultura organizacional, sin embargo es relevante analizar los factores que la componen, como se presenta a continuación:



**Figura 1.** Factores de la cultura organizacional. Fuente: Pintado Blanco, T., y Sánchez Herrera, J. (2013). *Imagen Corporativa*. ESIC Editorial. - Elaboración propia del grupo de investigación

La anterior gráfica muestra los cuatro factores de la cultura organizacional que Pintado y Sánchez consideran más importantes, iniciando por los fundadores o líderes, siendo estos los primeros responsables de crear y transmitir los valores de la compañía, ya que inicialmente esta es el reflejo de sus fundadores y posteriormente se va viendo permeada por otros factores o simplemente por el proceso de evolución que va de la mano con la evolución del entorno, posteriormente se hallan los ritos, estos se dan luego de la fundación de la organización y permiten reforzar el sentido de pertenencia, en algunas ocasiones son los mismos empleados los responsables de su logística y ejecución (Pintado & Sánchez, 2013).

Continuando con la lista se encuentran los valores, estos ejercen control sobre las normas de comportamiento y son adicionalmente la columna vertebral de la cultura organizacional. Por último se encuentran los símbolos, estos tienen una gran carga afectiva y Hernández (2007) indica que “ los significados simbólicos en una cultura organizacional ayudan a coordinar las acciones a distancia, en procesos de centralización/ descentralización ...la posibilidad de interpretarlo se remonta a una decisión previa de nuestra parte, por la cual aceptamos y utilizamos este signo como expresión de un cierto contenido de nuestra conciencia” (p.87).

Adicionalmente Pintado y Sánchez realizan un gráfico que muestra de qué forma los factores antes citados se convierten en manifestaciones culturales en personas, objetos, o acciones.



**Figura 2.** Los factores como manifestaciones culturales de la organización. Fuente: Sanz de la tajada, L. A (1994) p. 38(citado por Pintado & Sánchez, 2013)

La anterior figura ejemplifica la forma en que los factores de la cultura organizacional se materializan y su interrelación. También expone que la implantación surge inicialmente de los héroes y su relación directa con los valores, los que en definitiva son la base de la cultura empresarial.

### **Elementos de la cultura organizacional.**

Con el fin de dar desarrollo conceptual a los elementos más importantes que conforman la cultura organizacional se partirá de la definición dada por Pintado y Sánchez (2013) quienes afirman que la cultura organizacional “es la combinación de creencias, costumbres, valores, estructuras, símbolos y normas de una organización” (p.116). A continuación se define a la luz de diferentes autores cada una de ellas.

### ***Creencias.***

Las creencias son los supuestos de la cultura organizacional y están conformadas por los conocimientos, ideas, supersticiones y leyendas. Adicionalmente hacen parte de los elementos no visibles de la cultura organizacional y un tipo especial de ellas son los valores, estos determinan el deber ser, es decir, lo bueno o lo deseable, constituyendo así mismo un límite de conducta invisible. Sin embargo las creencias producen normas que modelan la organización y en este proceso dan paso a lo visible, pues las normas son objetivas y de cumplimiento obligatorio y general para todos los empleados, es decir limitan la conducta alineándola a lo deseable para la organización (Hernández, 2007).

En este orden de ideas las creencias como ideas básicas compartidas acerca de lo que se debe hacer y la forma en que debe hacerse constituyen un marco de referencia a partir del cual los trabajadores le dan un significado a la realidad organizacional, así cuando se habla de un concepto como colaborador existe una coincidencia entre las interpretaciones de los diferentes trabajadores posibilitando la creación de un lenguaje común a partir de significados compartidos (Andrade, 2011).

Del mismo modo “las creencias están constituidas por un crecido número de declaraciones mentales o verbales (como decir “yo creo que...”), en las cuales se reflejan el conocimiento y las valoraciones particulares de un individuo en relación con algo” (Schiffman & Kanuk, 2005; p.408). Estas imágenes mentales inciden en las actitudes específicas y por ende en la forma en que un individuo responde ante determinadas situaciones.

Sumado a lo anterior es pertinente resaltar que las creencias son ideas o representaciones internas, por lo tanto individuales, que se forman respecto algún aspecto de la realidad y su origen tiene que ver de la generalización de una experiencia, dicho en otras palabras la creencia se presume aplicable a todos los casos aun cuando esta se formó solo de una o algunas experiencias,

por tal razón las creencias como generalizaciones pueden ser acertadas y provechosas o equivocadas y destructivas (García & Rovira; 2007).

“Las creencias pueden ser cambiadas, dado que son en realidad pensamientos arraigados que hemos interiorizado a lo largo de nuestra experiencia vital, siendo el paso previo a cualquier cambio de valores que deseemos realizar”. (Martí, 2010; p. 32). A partir de lo anterior, se interpreta que de acuerdo a las experiencias vividas se construyen las creencias y por ende estas pueden variar dependiendo del contexto y circunstancias en el que se encuentre inmerso el sujeto.

### **Valores.**

Los valores en la vida de cada uno de los sujetos está presente y pueden variar considerablemente de una persona a otra, sin embargo en el ámbito organizacional lo que se pretende es que todos sus miembros se encuentren alineados con sus valores institucionales, pues en últimas todo el plan estratégico esta permeado por los valores, los cuales han sido previamente identificados y socializados, por lo que está muy relacionado con la identidad corporativa. Según Martínez y Milla (2005) “los valores corporativos definen el carácter de una empresa y describen aquello que la empresa representa, por lo tanto, suelen estar definidos como parte del conjunto de proposiciones que constituyen la identidad corporativa de la misma” (p.23).

Martínez y Milla (2005) afirman que “Los valores dominantes aceptados por la empresa se pueden expresar en términos de rasgos de identidad de la organización.”(p.24). En relación a lo anterior Giménez (2011) afirma que los valores se hacen visibles en la acciones, actitudes y comportamientos conformando en última medida la columna vertebral de la cultura organizacional. Además de representar una guía de la cultura en la organización pues simboliza normas que deben seguir los trabajadores.

Así mismo Francés (2006) indica que “Los valores corporativos se encuentran inmersos en la cultura organizacional ya que establece los límites en los cuales debe de enmarcarse la conducta de los individuos pertenecientes a ella, tanto en el plano organizacional como en el plano personal” (p. 44). Algo importante en esta afirmación es que la concreción de los valores, aunque observables no son tangibles y así como los valores están inmersos en la cultura son transversales de la misma.

Es importante tener en cuenta, que, aunque valores y creencias son un cumulo de sentimientos y prioridades que los individuos tienen respecto a las cosas o situaciones y que los valores también representen creencias, existe gran diferencia entre estos dos conceptos tal como lo sustenta Schiffman y Kanuk (2005):

Los valores también representan creencias; no obstante, su diferencia respecto de otras creencias consiste en que los valores satisfacen los siguientes criterios: 1.su número es relativamente pequeño, 2.desempeñan la función de servir como guía para saber cuál es el comportamiento culturalmente aceptado, 3. Son duraderos o difíciles de modificar, 4.no están atados a situaciones ni a objetos específicos, y 5.gozan de una amplia aceptación de los miembros de una sociedad (p.408).

En cuanto los valores empiezan a ser aceptados se convierten paulatinamente en creencias y se vuelven inconscientes y automáticas como las costumbres (Schiffman & Kanuk, 2005).

### ***Costumbres.***

Las costumbres son modalidades evidentes de comportamiento que constituyen formas de comportamientos culturalmente aceptadas en contextos específicos. Un elemento importante de las costumbres es que estas están constituidas por comportamientos cotidianos o rutinarios, en otras palabras las



costumbres son formas usuales y aceptables de comportamiento (Schiffman & Kanuk, 2005).

A su vez Lessem (1992) afirma que “las costumbres son aquellas acciones e interacciones que han sido apropiadas durante un periodo de tiempo suficiente como para que se hayan convertido en hábitos sociales dentro de la sociedad” (p.59). Lo anterior indica que las costumbres se construyen paulatinamente debiendo ser coherentes con los valores pues están condicionadas por la aceptación social de su ejecución, en la organización son diversas las acciones que se realizan día a día y que además son socialmente apropiadas, sin embargo para que estas acciones se conviertan en costumbre deben haber sido aplicadas sistemáticamente durante un largo periodo de tiempo.

### ***Símbolos.***

En el contexto organizacional los símbolos tienen una gran carga afectiva y Hernández (2007) indica que “los significados simbólicos en una cultura organizacional ayudan a coordinar las acciones a distancia, en procesos de centralización/ descentralización... la posibilidad de interpretarlo se remonta a una decisión previa de nuestra parte, por la cual aceptamos y utilizamos este signo como expresión de un cierto contenido de nuestra conciencia” (p.87). En este orden de ideas los símbolos en una organización pueden estar representados en palabras o conceptos como colaborador, asociado, empleado, colores corporativos, mobiliario etc. Estos símbolos adquieren su significado en el contexto organizacional y son capaces de dar identidad a quienes conforman la organización aun estando fuera de sus instalaciones.

Los símbolos representados en objetos, gestos sonidos, imágenes e incluso palabras pueden representar algo diferente a lo que son en sí mismos y esto hace que a un mismo símbolo se le puedan otorgar significados diferentes según el contexto o cultura, por ejemplo dos líneas cruzadas perpendicularmente para

los cristianos puede simbolizar una cruz, mientras que en un contexto matemático es un símbolo de adición. Aunque en ocasiones derivan su significado a alguna de sus cualidades inherentes, la interpretación dada a los símbolos suele ser arbitraria en cuestión de tradición y consenso, esto explica porque un mismo concepto puede representar distintos símbolos en diferentes culturas, un ejemplo de ello es el color negro, mientras para algunos es el color que simboliza el luto, en otras culturas el luto esta simbolizado en el color rojo o blanco (Calhound, Donald y Arcal, 2000).

Así mismo Clifford Geertz citado por Jiménez (1998) “ha definido al símbolo como cualquier tipo de objeto, acto o acontecimiento que puedan servir para vehicular ideas o significados” (p.338). Tal como lo mencionaba el autor anterior, la relación entre vehículo y significado es arbitraria y es mediante los símbolos que nuestras ideas mentales se hacen tangibles, concretas y comunicables. En el contexto de la cultura organizacional, los símbolos sirven para almacenar y transmitir el sistema de valores que caracteriza determinada cultura (Jiménez, 1998).

### ***Normas.***

Las normas al igual que los demás elementos de la cultura organizacional son estándares generalmente aceptados del comportamiento que se desarrolla a raíz de la interacción de las personas que conforman un grupo a través del tiempo, estas pueden ser aceptadas en su totalidad o parcialmente por los integrantes de un grupo, sin embargo son aplicables a todos los miembros hayan sido aceptadas total o parcialmente (Gastélum, 2006).

La definición anterior es una descripción general del concepto sin embargo, con el fin de aclarar su diferencia con los elementos de la cultura organizacional ya definidos se describirá las clases más comunes de normas a continuación:

Uno de los tipos de normas más comunes son las *desempeño* en donde los grupos de trabajo transmiten a su equipo indicaciones explícitas respecto a cuánto debe esforzarse, como debe hacerse el trabajo, las metas de producción, horarios etc. La segunda categoría de norma es la de *apariencia*, aquí tiene cabida normar cual es el atuendo adecuado, cuando es aceptable estar ocupado y cuando disfrutar del ocio en el trabajo, al respecto se pueden dar normas explícitas o implícitas pues la organización puede indicar explícitamente cual es el vestuario adecuado o simplemente los miembros de la organización vestir el idóneo sin requerir de una norma institucionalizada. El cumplimiento de estas normas es observable no solo en elementos tangibles como el vestuario, sino que también se puede analizar desde acciones intangibles como la lealtad, por ello está mal visto que los miembros de una organización busquen abiertamente un nuevo trabajo, aun cuando no es una norma explícita. Otra de las clasificaciones son las normas sociales, estas se caracterizan por ser informales y surgen al interior de los grupos de trabajo regulando el trato social entre sus miembros, la última categoría hace referencia a las normas de *distribución de recursos*, estas normas pueden surgir al interior de determinado grupo de trabajo o de la organización en general, aquí tiene cabida los salarios, encargos de trabajos complejos, asignación de herramientas y equipos entre otros. (Robbins, 2004).

En este orden de ideas se puede analizar como las normas son expectativas acerca de las actitudes y conductas socialmente aceptadas y compartidas que sirven para interpretar y evaluar eventos (Hernández, 2007).

### ***Estructura.***

La estructura organizacional es entendida como la capacidad de la organización para dividir el trabajo asignando, funciones y responsabilidades a los grupos que la componen, así como los procesos que coordinan su labor para llevar a cabo su objeto (Lusthaus, 2002). En resumidas cuentas es “la suma de

las formas en las cuales una organización divide sus labores en distintas actividades y luego las coordina” (Hitt, 2006; p.230).

Sumado a esto es posible clasificar la estructura en visible e invisible, la primera hace referencia a la división del trabajo y la ejecución de tareas como se mencionó anteriormente, mientras que la estructura invisible hace referencia los convenios no reglamentados o implícitos como la antigüedad, el poder, las habilidades entre otros (Nuñez, Velasco y Silberstein, 1994).

### **Prevención de Riesgos Laborales**

Durante los últimos años la prevención de riesgos laborales ha adquirido una gran relevancia tanto para las organizaciones como para quienes laboran en ellas, por su objetivo de detectar los riesgos presentes en un ambiente de trabajo para minimizarlos o evitarlos y de este modo no se vea afectada la salud de los trabajadores.

Con el fin de tratar el tema de la prevención de riesgos laborales, en este apartado se abarcaran aspectos generales del riesgo laboral, la seguridad en el trabajo, la cultura de la prevención, la construcción social del riesgo y la percepción del riesgo.

En este orden de ideas, García (2008) define a la prevención como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad diaria, personal o laboral, con el fin de evitar disminuir los riesgos que existen en nuestro entorno” (p. 23). De acuerdo a la importancia que adquiere la prevención, se puede decir que esta tiene como fin proteger la salud de los trabajadores de aquellos riesgos que son propios del trabajo que ejecutan, es por ello que quienes toman decisiones deben implementar la prevención en todos los niveles de jerarquía en las organizaciones con el fin de que todos los empleados la adopten y la asuman con responsabilidad.

En relación a la prevención, Itaca (2006) indica:

Conocido un riesgo o una situación potencial de accidente, la prevención tiende a poner los medios materiales o normativos para evitar que aquel riesgo se materialice en accidente. La prevención interviene en múltiples facetas del proceso productivo: en fase de diseño, sobre el factor técnico, en fase de normativa y sobre el factor humano. (p. 12)

Según el autor anteriormente citado, se debe hacer prevención en todas fases del proceso productivo, partiendo desde la fase de diseño de un proceso, luego sobre las máquinas o equipos que utilizan los trabajadores para llevar a cabo sus actividades diarias, igualmente mediante el establecimiento de normas que busque prevenir accidentes o enfermedades laborales, y además en los trabajadores mediante su formación para que se evite los riesgos que pueden afectar su salud.

### **El riesgo laboral.**

Las organizaciones de hoy en día tienen como objetivo adaptarse a los cambios que se presenten, estar actualizadas con las últimas tecnologías y a la vanguardia de la globalización para ser más competitivas en el mercado. En la actualidad los ambientes de trabajo se han transformado y esto implica que los trabajadores se vean expuestos a sufrir daños en su salud por la probabilidad de que ocurran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por causa de los riesgos presentes en las empresas; en este sentido el sociólogo Ulrich Beck en su obra la sociedad del riesgo hace una aproximación al riesgo que se verá enfrentada la sociedad actual.

Beck (1998) afirma:

En la modernidad avanzada, la producción social de riqueza va acompañada sistemáticamente por la producción social de riesgos. Por tanto, los problemas y

conflictos de reparto de la sociedad de la carencia son sustituidos por los problemas y conflictos que surgen de la producción, definición y reparto de los riesgos producidos de manera científico-técnica. (p. 25)

Tal como lo indica, el conflicto social ya no parte exclusivamente del aprovechamiento de los recursos naturales disponibles sino que además a partir de todo el proceso de evolución industrial técnica, la nueva problemática a resolver son los que surgen a consecuencia del desarrollo técnico económico. Así como las problemáticas evolucionan en el proceso de modernización lo mismo sucede con los riesgos a los que se ven expuestos en cualquier contexto social, para el caso de este estudio el laboral. (Beck, 1998).

Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la salud de los trabajadores, por esta razón en las organizaciones se debe velar por el cuidado de su salud, minimizando o evitando en lo posible los riesgos que pueden ocasionar las máquinas, herramientas e inclusive los lugares destinados para desarrollar sus actividades cotidianas y que pueden generar accidentes o enfermedades laborales.

Según González (2003):

El hombre, en su trabajo diario, produce una serie de modificaciones en el ambiente de trabajo que van actuar sobre el individuo, ejerciendo sobre él una influencia que puede dar lugar a la pérdida del equilibrio de la salud y a lo que se conoce como “patologías o daños del trabajo, que son enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión”. El trabajo y la salud, por tanto, están claramente interrelacionados. (p. 4)

En este sentido el autor citado, menciona que los trabajadores se ven expuestos a sufrir daños a su salud por el trabajo que ejecutan, surgiendo de esta forma la relación existente entre trabajo y salud; esto quiere decir que el riesgo estará presente en las diferentes actividades laborales y en cada uno de

los procesos que se realicen en una organización, lo cual puede provocar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Siguiendo a González (2003) precisa que el riesgo laboral es “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (p.4). En consecuencia, es indispensable reconocer cuales son los riesgos laborales que se encuentran presentes y conocer con qué medios cuenta la empresa para prevenirlos, a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

### **La seguridad en el trabajo en la prevención de riesgos laborales.**

Partiendo del hecho que la prevención de riesgos laborales busca minimizar o eliminar la aparición de accidentes o enfermedades profesionales y que esta no solo debe ser realizada en las personas sino que además debe ser implementado en las máquinas y en los diferentes procesos que se llevan a cabo en una organización; dentro de este subcapítulo se describirá el concepto de la seguridad en el trabajo como disciplina básica que busca prevenir los daños a la salud que se pueden ocasionar en el trabajador.

Dentro del contexto de la prevención, existen diferentes disciplinas básicas que buscan prevenir los daños que se pueden ocasionar en los trabajadores, entre ellas se resalta la disciplina en la cual se enfocara este estudio denominada como la seguridad en el trabajo, la cual es entendida como aquella que busca evitar que ocurran accidentes por causa de factores de riesgos que estén asociados a la actividad laboral o al ambiente en el que se desempeña un trabajador.

Frente a la disciplina de la seguridad en el trabajo, Murillo (2012) sustenta lo siguiente:

Analiza, identifica, evalúa y controla los procedimientos, recursos, técnicas y el equipamiento e instalaciones del lugar de trabajo, para lograr el objetivo de eliminar o reducir los riesgos de accidentes laborales. Para ello, propondrá soluciones técnicas, de protección y organizativas que logren neutralizar los riesgos (en los casos que esto sea posible). Acciones y actividades que hacen que el trabajador realice su actividad en condiciones seguras (ambientales y personales) preservando la salud. (p. 194)

En este sentido, Murillo menciona que la seguridad en el trabajo es la disciplina que busca evitar que ocurran accidentes por los riesgos presentes en los lugares o ambientes de trabajo mediante la implementación de medidas que permitan proteger la salud de los trabajadores.

Al respecto, la disciplina de la seguridad en el trabajo tiene como fin la protección de la salud de los trabajadores, por ello adquiere gran importancia la prevención frente a los diferentes riesgos que pueden ocurrir en un ambiente laboral o de las condiciones de trabajo; es así como se reconoce que en la prevención de riesgos laborales debe existir un compromiso serio y responsable de parte de la empresa y una fuerte concientización del trabajador relacionado con el cumplimiento de las diferentes normas establecidas en la materia.

### ***Daños derivados del trabajo.***

En el ámbito de la seguridad en el trabajo, los individuos se ven enfrentados a diversas condiciones que pueden desencadenar en un daño derivado del trabajo, principalmente estos daños se clasifican en accidentes de trabajo y enfermedad profesional; sin embargo los trabajadores también se encuentran expuestos a sufrir otros daños derivados de la realización de sus actividades laborales.

En relación a los daños derivados en el trabajo, Portela (2010) afirma que “Un accidente de trabajo es todo suceso, no esperado ni deseado, que conlleva



perdidas de la salud o lesiones en los trabajadores, en el desarrollo de su actividad laboral” (p. 5). Por lo tanto el accidente de trabajo es el indicador inmediato y el más evidente de malas condiciones de trabajo. Los accidentes, por muy inesperados, o indeseados que sean, no surgen por casualidad; son consecuencia del no conocimiento de prevención de los mismos, por no tener los elementos de protección personal y no estar capacitados para el ejercicio de la labor. De acuerdo con (Portela, 2010) el accidente de trabajo es un acontecimiento no esperado ni deseado, en el que se ve involucrado el trabajador y que puede llegar a ocasionar daños a su salud e inclusive la muerte al ejecutar sus actividades laborales.

Los accidentes de trabajo son originados por diversas causas entre las que se encuentran el acto inseguro y la condición insegura. Cuando se habla de actos inseguros, de acuerdo con Taylor, Easter y Hegney (2006) son: “acciones o comportamiento de las personas, normalmente el trabajador lesionado” (p. 218). Los actos inseguros se presentan porque la persona no adopta comportamientos adecuados en la actividad que va a realizar, esto se puede dar por los malos hábitos que tienen las personas, generando la incapacidad para identificar los peligros; según el autor todo acto inseguro se presenta por error del trabajador, por ejemplo cuando no usa correctamente las herramientas de trabajo o no tiene el conocimiento adecuado para usarlas.

Del mismo modo García (2008) señala sobre los actos inseguros lo siguiente: “ocurren cuando se da un comportamiento imprudente por parte del trabajador o persona que crea una posible causa de accidente” (p. 34). En este sentido, un acto inseguro está ligado a los malos comportamientos que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, y que dan como resultado que ocurra un accidente de trabajo, estos actos inseguros pueden ser por descuido del empleado al no poner en práctica las capacitaciones dadas para prevenir riesgos, o no seguir las instrucciones suministradas por los encargados del área de

seguridad y salud en el trabajo, por tal razón se da a conocer la importancia de asistir a las capacitaciones sobre prevención de riesgo laboral.

Por otro lado, otra de las causas que originan los accidentes de trabajo son las condiciones inseguras, para Taylor y cols. (2006). definen una condición insegura como “alguna situación ambiental o un peligro que provoco el accidente con independencia de la persona” (p.218). Las condiciones inseguras son falencias que se presentan en los lugares en el que el trabajador debe ejecutar sus funciones y que son responsabilidad del empleador. Para ello el empleador debe ser consiente que el área de seguridad y salud en el trabajo debe tener un cronograma para realizar inspecciones de seguridad en cada puesto de trabajo y áreas de la empresa para identificar cualquier riesgo que pueda ocasionar daño a la salud de los colaboradores, así como a los visitantes de la empresa.

Así mismo, para García (2008) las condiciones inseguras “son debidos a factores organizativos o técnicos” (p. 35). Por esta razón son muy importantes las inspecciones de los puestos de trabajo con el fin de poder identificar las falencias que se encuentran y tomar las medidas correctivas necesarias. Respecto a las condiciones inseguras, no son los trabajadores quienes las causan, sino como lo expresa el autor en mención, se deben a factores técnicos, es decir, se debe a las condiciones incorrectas que tiene una organización como es el mal estado de las máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones.

Continuando con los diferentes daños a la salud que se ocasionan en los trabajadores por las actividades laborales o el ambiente en que desempeñan, también entra a ser parte de ellos, la enfermedad profesional.

Por su parte Floría, Ruiz, y Maestre (2006) sostienen que esta consiste:

En el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el

ambiente de trabajo. Al contrario de los accidentes, las enfermedades profesionales suponen un daño para la salud de los trabajadores que tarda mucho tiempo en manifestarse. (p. 583)

Dentro de este marco, la enfermedad profesional también se puede derivar de un accidente de trabajo o por las malas condiciones laborales a las que un trabajador puede estar expuesto y que no aparecen de forma inmediata. Por tal razón es importante que cuando ocurra un incidente o accidente este se informe a la persona encargada y ella pueda informar y realizar un seguimiento oportuno.

Sibaja (2002) recalca lo siguiente:

Al igual que los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales son el resultado de acontecimientos no deseados y, generalmente, involucran el contacto o exposición de la persona con un agente (químico, físico, biológico, otros) durante un determinado periodo. Las enfermedades laborales se caracterizan por ocasionar un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición continuada a situaciones adversas en el ambiente, que provocan daños en su salud. (p. 81)

Es importante conocer que se cataloga enfermedad profesional si es consecuencia de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales y que sea derivada por ejercer funciones laborales. En Colombia se encuentra definido el término en el artículo 11 del Decreto de 1295 de junio 22 de 1994 (citado por Robledo, 2007), y considera como Enfermedad Profesional lo siguiente:

Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o en el medio en el que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como Enfermedad Profesional por el Gobierno Nacional. (p. 290)

En resumen, los trabajadores al desarrollar sus actividades en las organizaciones se ven enfrentados a posibles daños que se derivan del trabajo que ejecutan, en este caso la enfermedad profesional es uno de ellos. De acuerdo a los autores citados anteriormente la enfermedad profesional es una patología que sufre el trabajador por la exposición continua a factores de riesgo propios de la actividad laboral o el medio en el que trabajan.

### **Cultura de la prevención.**

Para que la prevención de riesgos laborales en las organizaciones sea efectiva, desde el nivel estratégico de las organizaciones se debe fomentar una cultura organizacional que tenga como rol la prevención de riesgos laborales y a la promoción de la salud de los trabajadores, con el fin de evitar o disminuir el número de accidentes o enfermedades que se generan por las actividades propias del trabajo que se realiza.

El objetivo fundamental de la prevención es salvaguardar al trabajador de cualquier riesgo que amenace su vida y esta se puede lograr desde su fomento en la cultura de la organización; es por ello que ocupa gran relevancia la cultura de la prevención como herramienta que contribuye a proteger los trabajadores de los daños que se pueden ocasionar en su salud por motivo de las actividades laborales que desempeñan.

García (2008) menciona:

En el ámbito laboral este concepto de cultura preventiva hace referencia al conjunto de conocimientos, usos y costumbres que se han de adoptar para prevenir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y, en consecuencia, velar por la salud laboral de los trabajadores y eliminar o minimizar al máximo posible los riesgos en el trabajo. (p. 22-23)

A partir de lo anterior se puede deducir la importancia de interiorizar los conocimientos adquiridos y/o requeridos para el buen desempeño de la labor ya que en muchos casos, aunque los empleados sean capacitados en temas de prevención este conocimiento no es garantía de que hagan un correcto uso de los mismos y paralelamente incidan en la construcción de sus creencias.

Continuando con el tema de la cultura de la prevención, Moreno (2004) menciona lo siguiente:

Para lograr una cultura de la prevención en las organizaciones es necesario que exista una gestión de la prevención, por lo que es preciso señalar lo siguiente: el desempeño de la actividad preventiva en la empresa requiere la coordinación e interacción de muchas funciones distribuidas en toda la estructura de la compañía. Para ello, se requiere implantar en la organización un sistema de gestión que establezca los objetivos, las responsabilidades, las prácticas, los procesos, los procedimientos y los recursos, basados en conceptos análogos a los sistemas de gestión de otras áreas (calidad o medio ambiente). (p.71)

La gestión de la prevención debe ser un proceso que involucre diferentes funciones de la estructura de la compañía ya que este es un tema transversal que compromete a cada uno de los miembros de la compañía mediante un sistema estructurado que formalice los procedimientos a seguir y evitar la ambigüedad en su ejecución. Por lo anterior se podía decir que una de las estrategias que se puede llegar a implementar dentro de esta gestión es la creación de una brigada de emergencia.

Cuando la organización crea una cultura en prevención lo primero que genera son procedimientos para que toda la organización los conozca, genera cambios positivos en el concepto que tienen los trabajadores con respecto a la prevención de accidentes o sucesos que pongan en peligro al colaborador, y entra a velar por la seguridad del mismo.

Adicionalmente Moreno (2004) revela lo siguiente:

Generalmente los accidentes, incidentes y enfermedades se originan por fallos de control y suelen derivar de múltiples razones. Aunque la causa inmediata del suceso pueda ser un fallo técnico o humano, frecuentemente estas causas tienen sus origen en fallos organizativos que son responsabilidad de la dirección, por ello los sistemas de prevención hacen especial énfasis en la planificación, la organización, asignación de responsabilidades y funciones, así como en la utilización de la tecnología, de manera que se minimicen las influencias de la fiabilidad y las limitaciones humanas. (p. 72)

Teniendo en cuenta lo anterior se puede afirmar que los accidentes e incidentes y enfermedades además de otras falencias también se derivan de la planeación estratégica de una organización ya que si no es clara y congruente con la prevención de riesgos laborales la salud de los trabajadores se puede ver afectada.

Por su parte Iglesias, Cabrera, y González (2007) señalan en cuanto a la cultura de la prevención lo siguiente:

El empresario, los directivos, los profesionales (pertenecan a la empresa o sean ajenos a ella) y los propios trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención según su respectiva cuota de responsabilidad y las funciones y tareas que se desarrollen, especialmente en la adopción de medidas de prevención y más aún a la hora de tomar cualquier decisión que pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores, o bien si, formando parte de la representación de éstos, se es consultado previamente o cuando se elaboran propuestas al respecto. Entre estos principios generales de prevención de los riesgos laborales se determina la necesidad de planificar la prevención desde la misma concepción del proceso productivo, cuando se realiza el diseño de los puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la organización y métodos de las tareas a desarrollar, debiéndose adaptar el trabajo a la persona y procurando que la organización de la prevención que se define, se crea y se

mantiene, se integre en todos los niveles de actividad y en la estructura jerárquica de la empresa.(p. 17)

En este contexto, la prevención de riesgos no debe ser vista como un procedimiento más que se debe cumplir al interior de la organización, por el contrario debe ser vista como un modo de hacer mejor las tareas y un conocimiento que se puede adoptar en cualquier organización y en todos sus niveles jerárquicos, con el fin de evitar que suceda cualquier suceso inesperado que afecte la salud del trabajador. Así mismo el autor indica que la prevención de riesgo se da desde el momento en el que el empleador inicia con la construcción de instalaciones, adapta puestos y adquiere diversas herramientas para el uso de los empleados.

En concordancia a lo anterior, para que exista una cultura preventiva según Murillo (2012) se debe dar:

Unión de recursos humanos con sus respectivas competencias, que integrados en el organigrama operativo de la empresa, tienen como principal misión la administración y aplicación de funciones preventivas, desarrollo e implantación de políticas en materia de riesgos laborales, vigilancia y búsqueda de soluciones a la realidad preventiva de la empresa, cuyo fin consiste en garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. (p. 192)

En este orden de ideas, con el fin de relacionar la cultura organizacional con la prevención de riesgos, es significativo resaltar que a través de los valores, costumbres y creencias que se han adquirido dentro de la organización, es posible implementar la prevención en los ambientes de trabajo con el fin de minimizar o evitar los riesgos laborales, es por ello que la cultura de la prevención tiene como objetivo preservar y cuidar la salud de los trabajadores.

## **La construcción social del riesgo.**

Para comprender la construcción social del riesgo se debe tener claro que es la construcción social de la realidad, esta es una teoría que se basa en dos puntos de vista de la sociología uno muestra la realidad desde la perspectiva como lo ven las personas en su cotidianidad y el otro desde la sociología del conocimiento, es decir cómo observa la realidad a partir de la perspectiva del sociólogo profundizando en el porqué de las cosas, es por esto que los autores afirman que para entender la realidad es necesario tener en cuenta lo que mencionan los autores Berger y Luckmann (2003) quienes afirman que:

Si queremos entender la realidad de la vida cotidiana, debemos tener en cuenta su carácter intrínseco antes de proceder al análisis sociológico propiamente dicho. La vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente (p. 34)

A partir de lo anterior se puede afirmar que antes de realizar un análisis a profundidad de la realidad es necesario comprender que esta surge a partir de las opiniones de las personas, del contexto de la vida cotidiana y de la interacción con las demás personas. Dentro de este marco la cotidianidad es analizada de la siguiente manera por Berger y Luckmann (2003) donde dice:

El mundo de la vida cotidiana solo se da por lo establecido como realidad por los miembros ordinarios de la sociedad en el comportamiento subjetivamente significativo de sus vidas. Es un mundo que se origina de sus pensamientos y acciones, y que está sustentando como real por estos (p. 35)

En base a lo anterior, se puede afirmar que la cotidianidad es la base de la realidad, y esta puede ser diferente para cada uno de los individuos que comparten un contexto social, ya que esta permeada por subjetividades creadas a partir de experiencias particulares.



Por otro lado, para comprender el concepto de cultura de la prevención es importante conocer que el riesgo se puede abarcar desde lo objetivo y lo subjetivo, para ello Ana Puy (citado por Boix, García, Llorens, y Torada, 2001) mencionan dos enfoques:

Un enfoque técnico-cuantitativo que pretende básicamente calcular la probabilidad de que un determinado peligro se materialice y estimar en tal caso la magnitud de las consecuencias o pérdidas. Otro enfoque más sociocultural y multidimensional desde el que, además de la dimensión numérica de probabilidades y pérdidas o efectos, se atiende a aspectos cualitativos relacionados con la construcción social del riesgo. Este segundo enfoque permite tomar en consideración los diferentes significados del riesgo en función de las personas que los perciben (percepción individual) y, sobre todo, en relación con los contextos socioculturales en que se producen (percepción colectiva). (p.20 - 21)

Lo anterior, quiere decir que el riesgo puede ser comprendido desde lo técnico así como desde lo sociocultural y que no solamente implica lo cuantitativo sino que también tiene características cualitativas. Por ello, Ana Puy menciona que el enfoque cualitativo permite estudiar los significados que le otorgan al riesgo las personas de acuerdo a su percepción y aún más importante permite conocer la percepción colectiva en el contexto sociocultural en el que se genera el riesgo.

Sobre este marco se concibe que el riesgo puede ser visto desde lo objetivo así como desde lo subjetivo, para este estudio en particular se abarcará el riesgo desde lo subjetivo con el fin de conocer la percepción de los trabajadores sobre los riesgos laborales.

Una vez entendido que el riesgo también se puede abarcar desde lo subjetivo, cabe mencionar el aporte que se concede acerca de la construcción social del riesgo, Berger y Luckmann (Citado por Henríquez, 2010) señalan que “la realidad se establece como consecuencia de un proceso dialéctico entre relaciones

sociales, hábitos tipificados y estructuras sociales, mirado desde un punto de vista social. El sentido y carácter de esta realidad es comprendido y explicado por medio del conocimiento” (p.01). De acuerdo a los autores citados se podría decir que la percepción que tiene los individuos sobre el riesgo está basada en un proceso que se proviene de las diferentes interpretaciones que se dan en una sociedad y dichas percepciones acerca del riesgo se pueden explicar a partir del conocimiento.

De lo subjetivo del riesgo, Douglas (citado por Acosta, 2014) aporta que “el riesgo no es un ente material objetivo, sino una elaboración, una construcción intelectual de los miembros de la sociedad que se presta particularmente para llevar a cabo evaluaciones sociales de probabilidades y de valores” (p. 15). Según Douglas el riesgo no solo tiene características cuantitativas, también tiene un carácter cualitativo que se da a partir de las interpretaciones que los individuos le otorgan dentro de una sociedad creando así una construcción social de lo que se concibe y se percibe del riesgo.

Por su parte Acosta (2014) en relación a la construcción social del riesgo afirma:

La percepción social del riesgo como construcción social del riesgo, así entendida, tiene como origen concepciones e interpretaciones que derivan de la sociedad y, como tal, resulta ser independiente del provenir de individuos, grupos y sociedades diferentes que generan múltiples interpretaciones a partir de sus variadas percepciones. (p.15)

En este orden de ideas de acuerdo a lo que menciona Acosta, el riesgo es una construcción social generada a partir de la percepción que tienen los individuos que conforman una sociedad y esta percepción puede variar en relación a otras sociedades.

## **La percepción del riesgo.**

A fin de entender más claramente el carácter subjetivo que se le otorga al riesgo, resulta importante conocer el concepto de percepción.

Pastor (citado por Vega, Rodrigo y Partido, 2010) presenta una definición sobre la percepción, indicando que es el “proceso cognoscitivo, bastante más inmediato, concreto y espontáneo que el pensamiento racional, por el que se pueden elaborar juicios relativamente elementales acerca de personas, objetos y eventos, mediante informaciones de tipo sensorial, seleccionadas y rudimentariamente organizadas” (p.141). Partiendo del concepto de Pastor se puede decir que las percepciones de los individuos pueden generar valoraciones u opiniones positivas o negativas tanto de las personas como de las cosas.

Igualmente, Robbins (2005) sobre la percepción menciona que “es un proceso por medio del cual los individuos dan significado a su ambiente organizado e interpretando sus impresiones sensoriales. La investigación sobre la percepción demuestra sistemáticamente que los individuos pueden ver la misma cosa pero percibirla de manera diferente” (p.357).

De acuerdo a lo que cita el autor, la percepción es la forma como un individuo interpreta de acuerdo a las sensaciones que le produce una persona, una cosa o una situación, así mismo da a entender que una misma cosa puede ser interpretada diferente de un individuo a otro de acuerdo a sus emociones.

Aclarado el concepto de percepción y continuando con el tema de la percepción del riesgo, Morillejo y Muñoz (2002) señala lo siguiente:

La percepción del riesgo se presenta como un factor imprescindible a la hora de concretar la compleja gama de conductas que pueden surgir ante enfermedades o situaciones peligrosas en los múltiples contextos en los que está inmerso el

individuo, destacando entre ellos de forma especial el ámbito laboral. En definitiva, la percepción que tienen las personas de sufrir un accidente es crucial a la hora de explicar el por qué los individuos se implican en la realización de conductas en las que su salud puede verse seriamente afectada. (p.4)

Los autores citados anteriormente indican la importancia de conocer la forma como los individuos perciben los riesgos, pues de allí surge las conductas que adoptan para evitar los accidentes de trabajo o enfermedades laborales que pueden llegar a ocurrir en un ambiente de trabajo y en donde se puede ver comprometida su salud.

Así mismo Boix y cols. (2001), hacen la siguiente apreciación:

La percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores como el valor que conceden a la salud (significación), la inquietud que provoca la posibilidad de sufrir un daño y sus consecuencias (incertidumbre) o las expectativas del control real del riesgo (confianza). Desde un punto de vista preventivo, lo que nos interesa especialmente no es tanto la percepción individual de los trabajadores cuanto a sus percepciones colectivas construidas a partir de la experiencia común en unas determinadas condiciones de trabajo. (p.21)

De este modo los autores mencionados anteriormente, indican que la percepción del riesgo depende del significado que tenga el trabajador acerca de su salud, la incertidumbre que genera la eventualidad de sufrir un daño a causa de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral o el control que se tenga del riesgo en cualquier ambiente laboral. Así mismo resalta el interés de conocer la percepción que conceden al riesgo los trabajadores, lo cual es de gran relevancia en este estudio para determinar si desde la cultura organizacional se orienta las conductas de los trabajadores con el fin de proteger su salud ante los posibles daños que se pueden derivar de los factores de riesgo presentes en los entornos laborales.

Para finalizar, en la sociedad actual es necesario forjar en cada trabajador una cultura de prevención de riesgos que genere pertenencia y motive al trabajador a trasmitirla a sus compañeros; por ello es muy importante conocer la percepción que tiene los trabajadores acerca del riesgo con el fin de tomar las medidas necesarias que permitan que los trabajadores ejecuten con más seguridad las funciones dadas y en busca de evitar o minimizar los riesgos que pueden ocasionar daños a la salud de los trabajadores.

## **Marco Contextual de la Empresa**

### **Razón Social**

Coninsa Ramón H. S.A.

### **Historia**

Coninsa Ramón H. S.A. es el resultado del trabajo de muchos Colaboradores que inspirados en la tradición empresarial de sus gestores, construyen a lo largo y ancho de Colombia obras con calidad, buscando hacer realidad los sueños de nuestros Clientes y contribuir al desarrollo del País. Nuestra historia recoge la experiencia de Coninsa S.A. y Ramón H. Londoño S.A., fundadas en 1972 y 1975 respectivamente, las cuales se fusionaron a partir de julio de 1.999 sumando conocimiento y trayectoria. Hoy contamos con un amplio portafolio de servicios en Diseño, Construcción y Bienes Raíces, ofreciendo una gama de posibilidades para atender las necesidades de Clientes nacionales e internacionales. Importantes intervenciones constructivas dan como resultado exitosos proyectos, soluciones creativas, competitivas e integrales en materia de Diseño, Construcción y Bienes Raíces, resultado de 40 años de gestión empresarial, tiempo en el que nuestro mayor orgullo es la plena satisfacción y entera confianza de Clientes, Proveedores y Colaboradores. (Coninsa Ramón H., 2015)

### **Misión**

Somos una Compañía enfocada al Cliente. Nos especializamos en la Arquitectura, la Ingeniería, la Construcción, los Bienes Raíces y la prestación de Servicios Inmobiliarios. Ofrecemos soluciones integrales, competitivas y confiables en los sectores de Vivienda, Comercio, Industria, Institucional e Infraestructura. Trabajamos con el compromiso de satisfacer a nuestros Clientes, crecer mutuamente con nuestros Colaboradores, crear valor percible para los

Accionistas y transformar el hábitat en pro de una mejor calidad de vida. (Coninsa Ramón H., 2015)

### **Valores Corporativos**

De acuerdo con Coninsa Ramón H., (2015) los valores corporativos de la empresa son:

Actitud de servicio: Trabajamos por convertir en realidad los deseos de nuestros clientes, porque representa un beneficio para ellos y para nosotros.

Respeto: Tratamos a los demás como nos gustaría que ellos nos trataran, entendiendo y aceptando que todos actuamos de manera diferente.

Confiabilidad: Generamos credibilidad en nuestros Clientes, trabajamos permanentemente con excelente desempeño y logrando resultados.

Honestidad: Actuamos coherentemente con lo que decimos y pensamos, teniendo en cuenta nuestros valores corporativos a la hora de tomar decisiones.

Compromiso: Trabajamos hasta el final, con motivación, disciplina y decisión.

### **Política Integral**

En Coninsa Ramón H. buscamos la plena satisfacción de las partes interesadas a través de una gestión progresiva enfocada en la calidad de nuestros productos y servicios, la responsabilidad social y la búsqueda de un desarrollo sostenible. Ejecutamos satisfactoriamente obras civiles, edificaciones públicas y privadas. Esto lo logramos mediante el cumplimiento de los compromisos pactados, los plazos estipulados, presupuestos, especificaciones y requisitos legales; fomentando espacios de trabajo seguros a partir de buenas prácticas que

prevengan la contaminación del medio ambiente, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y daños a la propiedad. Contamos con el Talento Humano profesional y competente, y con los Proveedores calificados y comprometidos, que trabajan de acuerdo con los procesos establecidos, bajo la metodología del aprendizaje y el mejoramiento continuo. Esto nos permite cumplir con responsabilidad la Política Integral, teniendo presente la rentabilidad de los Accionistas. (Coninsa Ramón H., 2015)

### Lineamientos de la política integral.

Fomentando espacios de trabajo seguros: Es el lugar de trabajo que tiene unas condiciones y actos de prevención de riesgos ocupacionales para minimizar las lesiones y las enfermedades. (Coninsa Ramón H., 2015)

### Estructura Organizacional



**Figura 3.** Estructura Organizacional Coninsa Ramón H. S.A. Fuente: Recuperado el 01 de agosto de 2015 de, <http://www.coninsaramonh.com/coninsa/quienes-somos/servicios-empresa/quienes-somos>



## Marco Normativo en Prevención de Riesgos Laborales

En Colombia existen una serie de leyes, decretos y resoluciones que constituyen el marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo, que buscan prevenir y mitigar los riesgos laborales presentes en las organizaciones y protege a los trabajadores en caso de que ocurra algún accidente de trabajo o enfermedad profesional. A continuación se cita la normatividad principal que gira en torno a la prevención de los riesgos laborales:

**Tabla 1.** Marco normativo sobre prevención de riesgos

Norma	Descripción
<b>Ley 9 de 1979</b>	"Preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones"
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	"Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo"
<b>Decreto 614 de 1984</b>	"Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país"
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	"Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país"
<b>Resolución 1075 De 1992</b>	"Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional"

---

<b>Ley 100 De 1993</b>	“Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"
<b>Ley 320 De 1996</b>	“Prevención en accidentes de las industrias mayores”
<b>Ley 776 de 2002</b>	“Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”
<b>Decreto 2090 de 2003</b>	"Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades"
<b>Decreto 1323 De 2003</b>	“Por el cual se conforma el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales”
<b>Resolución 0156 de 2005</b>	“Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”
<b>Resolución 1401 de 2007</b>	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”

---

---

<b>Decreto 2566 De 2009</b>	“Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”
<b>Ley 1562 De 2012</b>	“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
<b>Decreto 723 De 2013</b>	“Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”
<b>Decreto 1507 De 2014</b>	“Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”
<b>Decreto 1477 de 2014</b>	“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades laborales”

---

Fuente: Fondo de Riesgos Laborales De la República de Colombia - Elaboración propia del Grupo de investigación

De acuerdo a la tabla anterior, según la ley colombiana existe un marco normativo que indica que toda organización bien sea pública o privada debe probar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad dada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El marco normativo en Colombia es rico en contenido, se puede decir que dentro de las organizaciones debe existir una cultura de cumplimiento del mismo, para evitar sucesos inesperados, en los cuales se vea expuesta la salud o la vida de un trabajador.

## **Marco Metodológico**

### **Fases del Trabajo**

#### **Fase documental.**

La fase documental se hizo a través de la revisión de diferentes autores, permitiendo la conceptualización sobre los temas de cultura organizacional y prevención de riesgos laborales, para ello se recurrió a clasificar de lo general a lo específico de acuerdo a las variables de la investigación con el fin de que sirva como base para la elaboración y desarrollo del marco metodológico.

#### **Fase de gestión.**

De acuerdo con las necesidades de la Empresa, se acordó con la coordinadora de Gestión Humana de Coninsa Ramón H., que la investigación en cuestión era pertinente aplicarla en los trabajadores administrativos de la Sede Chicó Bogotá, por lo anterior el día 30 de diciembre del año 2014 fue aprobado el consentimiento para llevar a cabo esta investigación y aplicar una estrategia metodológica, para este caso la entrevista semi estructurada a un empleado por nivel jerárquico(táctico, estratégico y operativo).

### **Tipología**

El estudio a realizar es descriptivo e interpretativo de tipo cualitativo porque se abarcara el riesgo desde lo subjetivo, es decir a partir de la percepción otorgada por parte de los trabajadores, con el propósito de conocer la percepción que se tiene acerca del riesgo en la empresa y de esta forma analizar si las conductas adoptadas por los trabajadores ante la prevención del riesgo están influenciadas por la cultura de la organización.

En este marco, Strauss y Corbin (2002) afirman:

Con el término “investigación cualitativa”, entendemos cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre las naciones. Algunos de los datos pueden cuantificarse, por ejemplo con censos o información sobre los antecedentes de las personas u objetos estudiados, pero el grueso del análisis es interpretativo. (p. 11-12)

De acuerdo a lo anterior, se busca por medio de la percepción de los trabajadores interpretar la construcción que se ha generado del riesgo laboral a partir de la cultura de Coninsa Ramón H., y como está puede llegar a influenciar los comportamientos o actitudes de los trabajadores frente a la prevención.

### **Estrategia Metodológica**

La estrategia metodológica a utilizar es el estudio de caso, Alzina (2009) menciona que “el estudio de caso es un método de investigación de gran relevancia para el desarrollo de las ciencias humanas y sociales que implica un proceso de indagación caracterizado por el examen sistemático y en profundidad de casos de un fenómeno, entendidos estos como entidades sociales”. (p.309)

Por lo tanto, se llevara a cabo un estudio de caso en la empresa Coninsa Ramón H, en donde se decidió entrevistar a tres empleados del área administrativa de la Sede Chicó Bogotá quienes representan los niveles estratégico, táctico y operativo. Siguiendo con Alzina (2009) menciona que “El estudio de caso es un método de investigación cualitativa que se ha utilizado ampliamente para comprender en profundidad la realidad social”. (p.310). En este orden de ideas, se abarcara la realidad del contexto organizacional con el

fin de interpretar la percepción acerca del riesgo y analizar si la cultura de la empresa influye en los comportamientos adoptados por los trabajadores.

### **Técnica**

Para llevar a cabo el método de investigación mencionado, se aplicara una entrevista semi estructurada como técnica directa. Esta técnica según Báez y Tudela (2009) “permiten al investigador acceder a las realidades sociales sin intermediación” (p.92)

A su vez Burgwal y Cuéllar (1999) señalan acerca de la entrevista semi estructurada lo siguiente:

Es un dialogo que el entrevistador establece con una persona en particular o con un grupo de personas. Para ello se formula con anticipación, unas 5 ó 10 preguntas sobre un tema acerca del cual interesa conocer las opiniones y criterios de determinados actores. (p.74)

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró una entrevista con preguntas abiertas que buscan conocer la percepción de los trabajadores administrativos de la Sede Chicó Bogotá en relación a nuestro objeto de estudio. Con el fin de corroborar que las preguntas fuesen comprensibles se aplicó una prueba piloto a un empleado del nivel operativo y a un empleado del nivel estratégico del área administrativa de dicha Sede, antes de aplicar la entrevista a las empleadas seleccionadas para este estudio.

### **Preguntas de entrevista semi estructurada.**

1. De acuerdo al nivel jerárquico al que pertenece ¿Qué significado se le asigna dentro de la organización al riesgo laboral?
2. ¿Cuál es la importancia que usted le concede a la prevención de riesgos laborales en el ambiente de trabajo de Coninsa Ramón H?

3. ¿Qué relación considera usted que existe entre los valores corporativos y la prevención de riesgos laborales?
4. ¿Cuáles son las creencias actuales que se tienen dentro de la organización en relación a la prevención de riesgos laborales? Y que significan para ustedes
5. ¿Por qué considera usted que la organización cuenta o no con una apropiada cultura de la prevención? Qué opina usted al respecto.

### **Población**

La población es definida por Hernández (2010) como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones impuestas por el investigador” (p. 174). Dentro de este contexto la población con la que se llevara a cabo este estudio son los 193 trabajadores administrativos de la oficina Sede Chicó Bogotá de la empresa Coninsa Ramón H.

### **Muestra**

A diferencia de los estudios cuantitativos, la muestra en estudios cualitativos no es probabilística ni tiene como requisito ser representativa, sin embargo de ella sigue dependiendo la validez de los resultados de estudio. El poder de la muestra no depende en este caso del tamaño sino de la riqueza y profundidad de la información que pueda ser obtenida, aun con un solo caso. Sin embargo existen algunos criterios que deben ser tenidos en cuenta según la intención de la investigación. La muestra puede ser: 1) *Flexible y reflexivo*, en donde los investigadores pueden tomar nuevas decisiones muestrales según los descubrimientos 2) *Acumulativo y secuencial* hasta llegar a la información suficiente para el cumplimiento de los objetivos y 3) *Intencionado y racionado* en donde la muestra se elige con criterios de representatividad del discurso de los significados (da Silva, 2006).

Para la recolección de información de este estudio se optó por el criterio muestra intencionado y razonado ya que con el propósito de analizar la percepción que tienen los trabajadores administrativos de la oficina Sede Chicó Bogotá sobre la influencia de la cultura organizacional de Coninsa Ramón H., en la prevención de riesgos laborales, se entrevistara a tres empleados administrativos de la Sede Chicó Bogotá. Estos trabajadores fueron seleccionados intencionalmente ya que representan los niveles estratégico, táctico y operativo de la empresa lo que aumenta las posibilidades de conocer el fenómeno estudiado desde su subjetividad y nivel jerárquico ya que parte de las percepciones que de las categorías de análisis tienen los entrevistados desde su realidad laboral.

En relación al por qué se tomaron estas tres personas de los tres niveles jerárquicos de la empresa, se resalta que del nivel estratégico se escogió a la Coordinadora de la Sede ya que por pertenecer a este nivel participa en la fijación de los objetivos de la empresa y en la toma de decisiones por lo tanto es importante conocer cómo se percibe desde este nivel la relación de la cultura organizacional con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto a nivel táctico se escogió la psicóloga del Área de Talento Humano, dado que el objeto principal de su cargo es apoyar al nivel estratégico y hacer seguimiento a las estrategias de la empresa, las políticas implementadas, así como hacer cumplir las normas y reglas, por lo que es de gran importancia como desde este nivel perciben el riesgo, como socializan los valores corporativos y como genera una clara cultura en prevención de riesgos laborales en los empleados administrativos.

Por último, se seleccionó a un auxiliar contable, porque desde el cargo que desempeña representa claramente al personal que hace parte del nivel operativo, siendo quien ejecuta y realiza las tareas con el fin de poder cumplir con los objetivos planteados por el nivel estratégico y siendo uno de los recursos



más importantes en la organización, es significativo conocer las creencias que comparten en este nivel, si asumen los valores corporativos y conocer si tanto su comportamiento como actitudes se encuentran alineados hacia una cultura de la prevención.

Al escoger estas tres trabajadoras pertenecientes a cada uno de los niveles jerárquicos se busca conocer la percepción que tienen sobre el riesgo laboral y la importancia que le otorga a la prevención en los ambientes de trabajo, así como detectar como asumen los valores corporativos y que creencias tienen frente al tema de estudio.

### **Categorías de Análisis**

Se trabajara en este proyecto con dos categorías de análisis y cada una contará con dos subcategorías. Las cuáles son las relacionadas a continuación:

#### **Primera categoría - cultura organizacional.**

La cultura organizacional puede ser entendida como un cumulo de premisas y significados dados a un contexto laboral como consecuencia de una construcción social elaborada por los integrantes de una organización, quienes a partir de su subjetividad han dado un significado a una realidad laboral, y dicho significado ha sido compartido y generalizado por la mayoría de los integrantes de la organización. Es importante resaltar que la cultura organizacional es tan variada como empresas existen, pues está construida por los empleados de la organización quienes parten de su subjetividad para crear un concepto y un significado colectivo.

Aunque muchas de las organizaciones busquen alinear a su talento humano con la estrategia corporativa por medio de instrucciones, coerciones y condicionamientos, estas medidas no logran internalizar los contenidos y

significados que la empresa da y quiere transmitir a sus colaboradores. El verdadero deber ser de la cultura organizacional es internalizar en el talento humano los valores, creencias, símbolos, estructuras y costumbres fomentando el sentido de pertenencia e identidad con la estrategia corporativa.

De esta forma e implícitamente se está apropiando al talento humano con la estrategia de la organización, no como un molde en el que debe encajar, sino como un espacio del que quiere ser parte porque se siente identificado, fomentando la autogestión y participación activa en pro de la organización y de sí mismo, pues podrá comprender que como parte de la organización, si esta se ve beneficiada también lo será el talento humano.

### ***Primera subcategoría -valores.***

Los valores corporativos en la cultura organizacional constituyen su columna vertebral, ya que determinan el deber ser, por tanto todas las acciones deben estar encaminadas al cumplimiento de estos valores sin que sea necesariamente una norma explícita (Giménez, 2011). Entendido así los valores representan sentimientos y prioridades de las personas los cuales deben ir en la misma vía de los intereses de la organización. Adicionalmente los valores organizacionales suelen ser pocos, sin embargo son capaces de delimitar los comportamientos culturalmente aceptables y deseables.

### ***Segunda subcategoría - creencias.***

Las creencias están construidas a partir del significado que los individuos le otorgan a determinadas situaciones. Dichos significados a su vez se construyen a partir de conocimientos, ideas preconcebidas, supersticiones entre otros, conformando uno de los elementos no visibles de la organización pues no es tangible, sin embargo pueden serlo, ya que las creencias compartidas producen

normas que modelan y condicionan las conductas pasando de lo invisible a lo visible. (Hernández, 2007).

### **Segunda categoría - prevención de riesgos laborales.**

Se entiende por prevención de riesgos laborales a las diferentes actividades que se ejecutan en una organización tendientes a evitar o disminuir los posibles daños que puedan sufrir los trabajadores por las funciones que desempeñan o por el ambiente de trabajo y que tienen como fin proteger la salud de los trabajadores (García, 2008). En este orden de ideas es tarea fundamental en toda organización la realización de actividades encaminadas a la prevención con el propósito de minimizar o eliminar los riesgos que pueden generar la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales. La prevención de riesgos no solamente se debe efectuar en las personas, sino que además se debe implementar en las máquinas y en cada uno de los procesos (Itaca, 2006). Así mismo, es necesario que la prevención se lleve a cabo en los niveles de jerarquía estratégico, táctico y operativo para que sea adoptado de manera responsable por cada uno de los miembros que conforman una empresa.

#### ***Primera Subcategoría - cultura de la prevención.***

La cultura de la prevención son aquellas creencias, conocimientos y costumbres adoptados dentro de las organizaciones a fin de disminuir o evitar los riesgos que pueden llegar a ocasionar accidentes y enfermedades laborales por causa de los riesgos presentes en los ambientes de trabajo, las actividades que se realizan y los procesos que se ejecutan (García, 2008). Dicha cultura ayuda a generar acciones de prevención, independientemente de que exista un accidente o incidente al interior de la organización, con el fin proteger a los trabajadores de los daños que afecten su salud, creando de esta forma un ambiente más seguro para trabajar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

### ***Segunda Subcategoría - percepción del riesgo laboral.***

Se entiende por percepción de riesgo laboral como la interpretación que el trabajador le otorga a la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocasione un daño a su salud. De acuerdo a la percepción que el individuo tiene sobre el riesgo se generan los comportamientos o las conductas que él mismo realiza en un ambiente de trabajo determinado (Morillejo & Muñoz, 2002). Sin embargo en materia de prevención dentro de un contexto organizacional lo que realmente importa es la percepción que tienen del riesgo la mayoría de la población trabajadora la cual surge a partir de las experiencias vividas dentro de la empresa en la que se desempeñan (Boix & cols., 2001).

## Resultados

En este apartado se ubican los análisis de las categorías cultura organizacional (cuyas subcategorías son valores y creencias) y la categoría de prevención de riesgos (cuyas subcategorías son percepción del riesgo y cultura de la prevención). Los fragmentos que se presentaran para cada una de las subcategorías corresponden a los niveles estratégico, táctico y operativo respectivamente.

### Cultura Organizacional

En relación a la subcategoría *creencias* aparecen fragmentos como los siguientes:

***“A raíz de los accidentes que se han presentado ...dentro de la compañía ... , se tiene en este momento , la creencia , de que... , es primordial que....., que la empresa tenga un área de gestión integral totalmente conformada y preparada para... para tomar acciones preventivas ,ósea más que correctivas son preventivas”***

***“Me parece que tenemos una deficiencia en cuanto al tema de del control de prevención en las áreas administrativas porque pareciera que como uno no se ve realmente expuesto a un aun riesgo o peligro latente que le pueda ee impactar a uno”***

***“Bueno sé que no está muy marcada las creencias en la compañía en la parte administrativa si en la parte operativa si está muy marcada ya que tenemos el***

***volumen de accidente es mucho más alto que en la parte administrativa pero todavía nos falta mucho porque en la parte administrativa no se ve como el enfoque de la seguridad industrial y de los riesgos no se ve”***

A partir de los fragmentos anteriores se puede establecer que las creencias expresadas en cada nivel jerárquico (estratégico, táctico y operativo), son diferentes. Mientras en el nivel estratégico se expresa como creencia la necesidad de un área de gestión integral capaz de tomar medidas preventivas frente al riesgo y esta creencia es construida a partir de una generalización por conocimiento de accidentes anteriores, el nivel táctico supone que en el área administrativa no hay prevención del riesgo puesto que tampoco hay conciencia de los riesgos a los que se encuentran expuestos o son minimizados al ser comparados con los niveles de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de obra, esto último se refuerza en el nivel operativo pues cree que no existe prevención del riesgo en el área administrativa ya que el índice de accidentes es mucho mayor en obra.

Estas diferencias entre los supuestos expresados en los tres niveles jerárquicos es posible sustentarlas desde la teoría de la construcción social de la realidad, en donde se enuncia que “La vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente (Berger & Luckmann, 2003; p.34). Cada una de las personas entrevistadas hace parte de uno de los tres niveles jerárquicos, y en sus juicios, construyen creencias como producto de su subjetividad, pero además de la interacción con otros en el contexto laboral.

En relación a lo anterior cada nivel jerárquico, por ende esta permeado tanto por las subjetividades de cada individuo como por su perfil, pues el nivel académico y objetivo de cada nivel es diferente, siendo coherente que las realidades construidas en cada nivel jerárquico varíen. En este orden de ideas

las creencias expresadas aunque orientadas a una misma realidad organizacional, esta es percibida de forma diferente según su alcance y por ende también las creencias concebidas como supuestos que parten de la realidad percibida.

Con relación a la subcategoría *valores* aparecen fragmentos como los siguientes:

***“...cuando hablamos de compromiso, que es uno de los valores corporativos que tenemos, estamos hablando de compromiso tanto del empleado como de la empresa hacia al empleado. Entonces el compromiso de la empresa con el empleado debe ser, brindar las herramientas, para que trabajen de una manera segura... En cuanto a la confiabilidad...Pues que la gente pueda confiar en que la empresa le está brindando las capacitaciones y los conocimientos necesarios, para evitar algún tipo de accidente”***

***"En la medida que nosotros cumplimos esos cinco valores ehh pues hacemos referencia al compromiso que tenemos con nosotros mismos, hacemos referencia al compromiso que tenemos con eh nuestros colaboradores y nuestros compañeros de trabajo, si somos personas honestas, personas comprometidas, responsables, que tienen ehh digamos un grado de respeto por el otro y una actitud de servicio eh pues ahí también ehh se tiene que ehh alinear el tema del auto cuidado y el tema de ehh lo que es la prevención en riesgos laborales"***

***"Si tenemos la cultura de los valores corporativos pero estamos trabajado en la cultura de la prevención del riesgo entonces es como algo de trabajarlo poco a poco ya que todavía no tenemos la cultura en la parte administrativa"***

Así como se tiene la fuerte *creencia* dentro de las entrevistadas en la parte administrativa que el riesgo laboral tiene mayor incidencia en la obra de construcción; al analizar los fragmentos de la subcategoría *valores* encontramos que los valores corporativos son conocidos entre las entrevistadas, sin embargo consideran que son dos los valores que tienen más relevancia con la prevención de riesgos laborales, los cuales son confiabilidad y compromiso; teniendo en cuenta la construcción social de la realidad donde menciona que “el mundo de la vida cotidiana solo se da por lo establecido como realidad por los miembros ordinarios de la sociedad en el comportamiento subjetivamente significativo de sus vidas” (Berger & Luckmann, 2003; p.35); a partir de lo anterior se evidencia que el valor del compromiso hace parte de su cotidianidad en el ambiente de trabajo y por ende se puede afirmar que está inmerso en la cultura organizacional como un valor dominante y compartido por las entrevistadas.

Por lo anterior lo que se espera de los *valores corporativos* es que se encuentren alineados con la planeación estratégica como parte primordial de la cultura organizacional, ya que estos dan sentido y dirección común a todas las personas que componen la organización.

Por lo tanto se puede analizar que las entrevistadas muestran tener sentido de pertenencia o identidad corporativa; sin embargo manifiestan la necesidad de alinearlos con la prevención de riesgos. Respecto al tema Martínez y Milla (2005) afirman “los valores corporativos definen el carácter de una empresa y describen aquello que la empresa representa, por lo tanto, suelen estar definidos como parte del conjunto de proposiciones que constituyen la identidad corporativa de la misma” (p.23).

Luego de realizar los respectivos análisis de las subcategorías *valores* y *creencias* es posible analizar la categoría *cultura organizacional* lo siguiente:



Partiendo de los análisis construidos de las subcategorías valores y creencias es posible afirmar que Coninsa Ramón H., comparte un patrón de premisas básicas desarrolladas en el proceso de evolución de la compañía. Si bien es cierto se identificó que las creencias varían levemente en los trabajadores pertenecientes a cada uno de los niveles jerárquicos como respuesta a las vivencias de cada nivel, los valores corporativos si son reconocidos e internalizados como el deber ser de su actuar laboral, como el patrón a seguir para lograr sus metas y dar respuesta a los procesos de adaptación interna y externa de la organización. Partiendo del hecho que la columna vertebral de la cultura organizacional son los valores, se puede inferir que esta se encuentra en constante construcción y mejora, reconociendo que hay aspectos por mejorar, particularmente en aquellos elementos de la cultura organizacional no visibles como las creencias.

Es probable que las creencias como producto de una construcción social laboral y permeadas por la subjetividad de cada individuo que conforma la organización, no se evidencien tan generalizadas en los trabajadores que conforman los tres niveles jerárquicos y dado que estas no se encuentran formalizadas, son expresadas al libre albedrío según las experiencias vividas; sin embargo siguen siendo importantes para el fortalecimiento de la cultura organizacional pues son la expresión espontánea y no formal de los supuestos de los sujetos que viven la realidad laboral en Coninsa Ramón H. Sede administrativa Chicó.

En este orden de ideas se evidencia que la cultura organizacional en este estudio se puede definir como una trama de significados compartidos frente a la percepción del riesgo, en la que sus colaboradores interpretan su realidad otorgando un significado común que influencia sus pensamientos y acciones en el contexto laboral.

## Prevención de Riesgos Laborales

De la categoría de prevención de riesgos laborales se dará a conocer los fragmentos de la subcategorías cultura de la prevención y percepción del riesgo laboral.

Con relación a la subcategoría cultura de la prevención aparecen fragmentos como los siguientes:

***“... Como en todas partes se cometen errores y a raíz de los errores se aprende, Mmm acá a raíz de los, de los accidentes que se han presentado... y de lo que ha venido pasando se ha mejorado. Y en este momento ehh..., es un área fundamental, o sea, es indispensable que haya área de gestión integral, en toda la compañía y en las obras también”***

***"En la parte administrativa o en las sedes ehh de oficina como tal noo digamos que noo no se ve ehh la posición de una conciencia de prevención de riesgo porque digamos que las campañas ehh no se hacen pues de prevención o de concientización son muy pocas"***

***"No tenemos como la persona indicada que la cual nos esté recalando la prevención no tenemos como las capacitaciones el apoyo de la persona indicada que es la persona de seguridad industrial no la tenemos entonces nos toca empezar por esto con las capacitaciones ya estamos empezando por estas capacitaciones de brigada ya estamos empezando por esto"***

A partir de los fragmentos anteriores se ha podido identificar que dentro de la organización Coninsa Ramón H., son conscientes que no hay una cultura enfocada a la prevención, donde un factor que podría influir son las creencias que se han construido a partir de su realidad laboral, en donde se percibe que

los riesgos son mínimos en el área administrativa. Partiendo de la teoría de la construcción social de la realidad, podríamos decir que esta visión individual haría parte de cómo estos individuos perciben su cotidianidad, otro argumento dado por uno de los entrevistadas es el hecho de que saben que existen unos valores corporativos sin embargo no orientan a la prevención de los riesgos laborales y a generar una cultura de la prevención.

Partiendo de la afirmación de Moreno (2004) quien indica que “para lograr una cultura de la prevención en las organizaciones es necesario que exista una gestión de la prevención” (p. 71). Se puede argumentar la afirmación del párrafo anterior en donde se indica que no hay una cultura de la prevención ya que las entrevistadas expresan la necesidad de un área de gestión integral que incluyan programas concretos enfocados en la prevención de riesgos laborales, capacitaciones y la posibilidad de incluir una brigada de emergencia para su atención y prevención.

En este orden de ideas se puede observar que se empieza a reconocer la importancia de la prevención más que de la atención y acción sobre los riesgos laborales, en donde surgen propuestas para forjar una futura cultura de la prevención que incluya los tres niveles jerárquicos.

Por otro lado se puede afirmar que los juicios emitidos al respecto están basados en la realidad que vive cada empleado al interior de la organización, es decir lo cotidiano que constituye la base para construir su realidad laboral influenciado por el ambiente, las emociones, situaciones del día a día entre otros factores, que generan una percepción social que así mismo, los lleva a emprender juicios de valor que pueden transmitirse de un área a otra, por tanto se puede deducir que las personas no generan estos juicios de forma intencional o premeditada, ya que surgen de la percepción de su realidad laboral.

Así mismo, en relación a la subcategoría de *percepción del riesgo laboral* aparecen fragmentos como los siguientes:

***“Yo considero que es de menor riesgo, un riesgo relativamente bajo porque nosotros casi no tenemos desplazamiento, excepto los días que vamos a obra, pero de todas formas el riesgo sigue siendo mínimo porque nosotras vamos a obra, pero no estamos dentro de la obra como tal sino en las oficinas, excepto lo que te decía, cuando vamos a obra que sigue siendo mínimo”***

***"Para nosotros es importante el tema de riesgo laboral ehh en la medida en que aunque no tenemos la exposición a riesgo permanente como se ve en los cargos operativos pues si tenemos que eh proveer por el bienestar y el auto cuidado ehh en cada uno pues de los cargos, eh por esa razón eh considero que el significado es más el lema de auto cuidado, el lema de conocer los riesgos pues que están a nuestro alrededor, conocer un poco el entorno y la exposición que nosotros tenemos en cada uno de nuestros puestos de trabajo"***

***"El riesgo laboral en la sede administrativa no es tan evidente como en las obras pero si tenemos riesgo laboral al bajar las escaleras, al subirlas, piso húmedo estamos trabajando sobre sobre esto porque aún en la parte administrativa no se tiene mucho empeño sobre la parte de riesgos. "***

A partir de los fragmentos enunciados anteriormente se puede decir que para las trabajadoras entrevistadas en los tres niveles jerárquicos pertenecientes al área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H, consideran importante la prevención de riesgos laborales sin embargo perciben que el riesgo en el área que se desempeñan es bajo en comparación al riesgo que se maneja en las obras de construcción. Esta percepción que se tiene tanto en el nivel jerárquico estratégico, táctico y operativo incide en las conductas que toma el

personal frente al riesgo, que aunque no es una clase de riesgo cinco como el que existe en las obras, este sigue estando presente en las oficinas de la Sede.

Es importante resaltar que en el nivel estratégico se le da mayor valor a la atención de emergencias que a la prevención de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área administrativa lo cual concuerda con la percepción que se tiene del riesgo en este nivel, en donde se manifiesta que el riesgo es bajo, y en donde se evidencia que esta percepción ha sido transmitida a los trabajadores de los demás niveles.

Por otra parte en el nivel táctico la prevención de los riesgos laborales es considerado como un tema importante, al cual le asignan un significado de autocuidado, es decir que cada uno de los trabajadores se debe proteger de los posibles riesgos presentes en su ambiente de trabajo y esto ocurre porque no se realizan actividades tendientes a la prevención de riesgos en el área administrativa, pues se piensa que no están expuestos a un riesgo alto o permanente como ocurre en las obras de construcción.

En cuanto al nivel operativo se reconoce la importancia de la prevención aunque no tienen una noción clara sobre el riesgo laboral y al igual que en los otros niveles de jerarquía se comparte la percepción de que el riesgo en las oficinas es mínimo por lo tanto no es tan evidente.

Una vez manifestado la percepción del riesgo que tiene los entrevistados de cada uno de los niveles jerárquicos de la organización, se entiende que el riesgo puede ser comprendido desde lo subjetivo, el cual según Ana Puy (citado por Boix et al., 2001). “permite tomar en consideración los diferentes significados del riesgo en función de las personas que lo perciben (percepción individual) y sobre todo, en relación con los contextos socioculturales en que se producen (percepción colectiva)” (p. 20-21). La suma de estas percepciones individuales es lo que da origen a la construcción social del riesgo en el contexto laboral en

el que se desempeñan los trabajadores para este caso la oficina administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H.

A partir de las entrevistas realizadas se detectaron las percepciones individuales que se tiene acerca del riesgo laboral, posteriormente se procedió a analizar e interpretar la importancia que le conceden a la prevención; como se mencionó anteriormente la percepción que se tiene de acuerdo a los trabajadores entrevistados en cada uno de los niveles jerárquicos es un riesgo bajo en comparación al riesgo presente en las obras de construcción.

Por otra parte, una vez analizado las subcategorías *cultura de la prevención y percepción del riesgo laboral* se puede analizar de la categoría *prevención de riesgos laborales* lo siguiente:

Tener una adecuada prevención de riesgos laborales en una organización es de gran importancia para minimizar o evitar los daños que se pueden ocasionar en la salud de los trabajadores, sin embargo se detecta que en la Sede administrativa de la oficina Chicó de Coninsa Ramón H., no se ha fortalecido la cultura organizacional basada en la prevención de los riesgos laborales lo cual se ve evidenciado en las respuestas otorgadas por las entrevistadas, puesto que consideran que el riesgo al cual están expuestos no es tan significativo como el riesgo que está presente en las obras de construcción.

De lo anterior parte la percepción que del riesgo comparte las tres entrevistadas pertenecientes a los respectivos niveles jerárquicos del área administrativa fundada en la realidad que han experimentado dentro del contexto laboral de la empresa y que han permitido generar una construcción social del riesgo.

De igual forma, se observa que hacen falta capacitaciones y actividades que busquen la prevención de riesgos laborales del área administrativa, las cuales

sean socializadas a todos los trabajadores, además no se ve una figura de un líder quien se encargue en instruir en temas de prevención al personal, a pesar de que en todos los niveles consideran la prevención como un tema importante.

Por último, cabe resaltar la afirmación de Berger y Luckmann (citado por Hernández, 2010) en donde señalan que “la realidad se establece como consecuencia de un proceso dialectico entre relaciones sociales, hábitos tipificados y estructuras sociales, mirado desde un punto de vista social” (p. 01). En este orden de ideas el riesgo laboral para este caso fue abarcado desde lo subjetivo, permitiendo de esta forma conocer la construcción social del riesgo a partir de la percepción que tiene las entrevistadas pertenecientes a los diferentes niveles de jerarquía del área administrativa, quienes consideran que están expuestos a un riesgo bajo o mínimo, juicio que adquirieron a partir de las interpretaciones de la realidad vivida en el contexto laboral en el que se desenvuelven.

## Discusión y Conclusiones

### Discusión

Desde el nivel estratégico de la organización se observa que no se fijan estrategias encaminadas a la prevención de los riesgos laborales que están presentes en el ambiente de trabajo, es decir no se hace una adecuada planeación en relación al tema de prevención; frente al tema Moreno (2004) afirma:

Generalmente los accidentes, incidentes y enfermedades se originan por fallos de control y suelen derivar de múltiples razones. Aunque la causa inmediata del suceso pueda ser un fallo técnico o humano, frecuentemente estas causas tienen sus origen en fallos organizativos que son responsabilidad de la dirección, por ello los sistemas de prevención hacen especial énfasis en la planificación, la organización, asignación de responsabilidades y funciones, así como en la utilización de la tecnología, de manera que se minimicen las influencias de la fiabilidad y las limitaciones humanas. (p. 72)

Dentro de este contexto, es de gran importancia que aquellos que toman las decisiones dentro de la organización deben garantizar que se implemente la prevención de los riesgos laborales en cada uno de los procesos administrativos con el fin de que sea adoptado en las conductas de los trabajadores al desarrollar sus actividades diarias.

Para lograr lo anterior es congruente recurrir a la promoción de la cultura de la prevención entendida como el “conjunto de conocimientos, usos y costumbres que se han de adoptar para... velar por la salud laboral de los trabajadores y eliminar o minimizar al máximo posible los riesgos en el trabajo” (García, 2008; p.22-23). Partiendo de la anterior afirmación es posible seguir relacionando la categoría de prevención del riesgo con las subcategorías de la cultura organizacional, pues esta, está conformada entre otros elementos por los valores y creencias que direccionan las acciones de los trabajadores hacia lo que estos



consideran lo ideal para la consecución de sus objetivos laborales como lo argumenta Hernández (2007) “Los valores de una organización, constituyen un tipo especial de creencias compartidas por sus miembros, quienes determinan el deber ser, es decir lo que es bueno y deseable (valores positivos) y lo que es malo y no deseable (valores negativos)” (p.35). En este caso para promover la prevención de riesgos laborales lo cual se constituye paralelamente en una cultura de la prevención, siendo esta última de gran relevancia en la Sede administrativa de Coninsa Ramón H., pues se identificó que las creencias respecto a la prevención de riesgos laborales no fortalecen la cultura de la prevención, esto influenciado además, por riesgo, ya que este es interpretado como de bajo nivel, pues no consideran estar expuestos a riesgos laborales latentes al compararlo con los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de obra.

De acuerdo con Boix y cols. (2001), afirman que “la percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores como el valor que conceden a la salud (significación), la inquietud que provoca la posibilidad de sufrir un daño” (p. 21). Esto se ve reflejado en la percepción del riesgo que se tiene en el nivel táctico asignándole al riesgo y a su prevención un significado de autocuidado, lo cual es transmitido a los demás trabajadores del área administrativa y por ende se verá presente tanto en las conductas como creencias que se adopten en el ambiente laboral de la oficina ante la posibilidad de ocurrencia de un daño que afecte la salud.

Por otro lado, Morillejo y Muñoz (2002) afirman que “la percepción que tienen las personas de sufrir un accidente es crucial a la hora de explicar el por qué los individuos se implican en la realización de conductas en las que su salud puede verse seriamente afectada” (p.4). De acuerdo a lo expresado por estos autores se explica la razón por la cual en el nivel operativo a pesar de que consideran importante la prevención, toman ciertas conductas frente al riesgo laboral debido a la percepción que se ha generado del riesgo, esto ocurre porque desde los

niveles estratégico y táctico se ha promovido implícitamente la creencia de que en el área administrativa los trabajadores no se ven expuestos a riesgos significativos como a los que se enfrenta el personal operativo de las obras de construcción.

En este orden de ideas es posible encontrar la estrecha relación existente entre la percepción del riesgo y las creencias que sobre este se tiene, pues estas “constituyen el gran marco de referencia a partir del cual las personas dan significado a la realidad organizacional...posibilita hablar un lenguaje común al crear una serie de significados compartidos” (Andrade, 2011; p.213). La anterior afirmación se ratifica claramente en las creencias expresadas por los tres niveles jerárquicos, ya que cada uno expone su creencia construida a partir de la realidad organizacional vivida, esto se hace evidente en las diferencias entre las creencias expresadas por el nivel estratégico en donde expresa la necesidad de un área de gestión integral para la prevención de riesgos laborales, y las creencias expresadas por los niveles táctico y operativo en donde se cree que las conductas actuales frente al riesgo parten del significado que se le otorga a este, ya que no creen estar tan expuestos al riesgo respecto a los trabajadores de obra. Sin embargo los tres niveles jerárquicos creen que existen deficiencias en el tema de prevención en el área administrativa de Coninsa Ramón H. en el cual laboran.

Con relación a lo anterior se puede decir que en la Sede administrativa objeto de estudio no hay una clara cultura organizacional enfocada a la prevención de riesgos laborales y que desde el nivel estratégico no se ha generado las estrategias que busquen generar una cultura preventiva, que sea transmitida a cada miembro de la organización. Siguiendo con Moreno (2004) respecto al tema afirma lo siguiente:

Para lograr una cultura de la prevención en las organizaciones es necesario que exista una gestión de la prevención, por lo que es preciso señalar lo siguiente: el

desempeño de la actividad preventiva en la empresa requiere la coordinación e interacción de muchas funciones distribuidas en toda la estructura de la compañía. Para ello, se requiere implantar en la organización un sistema de gestión que establezca los objetivos, las responsabilidades, las prácticas, los procesos, los procedimientos y los recursos. (p.71)

Partiendo de lo mencionado por Moreno y a través de las respuestas de los entrevistados, se evidencia que no se ha establecido un sistema de gestión en la organización que se base en generar una cultura preventiva y en donde se haga una correcta planeación de los objetivos, procesos y actividades encaminadas a proteger la salud de los trabajadores, determinando de igual forma las personas idóneas que sean responsables de la prevención y que sean los encargados de involucrar a todos los miembros de la organización pertenecientes a los diferentes niveles de jerarquía de Coninsa Ramón H., específicamente para este caso la Sede administrativa de la oficina Chicó.

Por último, se detecta a partir del análisis realizado que en el área administrativa de la Sede Chicó no se tiene una clara cultura de la prevención, dado que las costumbres y creencias adoptadas por los trabajadores no giran en torno a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En este ítem es importante resaltar la afirmación de Iglesias, Cabrera y González (2007) en donde señalan que “El empresario, los directivos, los profesionales (pertenecan a la empresa o sean ajenos a ella) y los propios trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención según su respectiva cuota de responsabilidad y las funciones y tareas que se desarrollen” (p. 17). Por lo anterior se puede afirmar que una vez se fijan estrategias que busquen proteger la salud de los trabajadores de los factores de riesgo existentes en el ambiente de trabajo y en cada uno de los procesos administrativos que se ejecutan, es necesario que todos los miembros del área en cuestión se involucren activamente en el cuidado de su salud y acaten las medidas de prevención en todas las actividades o funciones que realicen.

## **Conclusiones**

### **Objetivo general.**

En el área administrativa de la oficina Chicó de Coninsa Ramón H., no se evidencia una cultura enfocada a la prevención de riesgos laborales, por lo que la cultura organizacional se define a partir de la percepción compartida que se tiene frente al riesgo, de aquí parte los comportamientos que asumen los trabajadores acerca de la prevención de acuerdo con la realidad que han experimentado dentro del contexto laboral en el que se desempeñan.

### **Objetivos específicos.**

Se identificó que los valores de Coninsa Ramón H., son reconocidos por los empleados de los tres niveles jerárquicos del área administrativa, siendo el de mayor recordación el compromiso, seguido por la confiabilidad, sin embargo estos valores no influyen explícitamente sobre la prevención de los riesgos laborales ya que aunque son reconocidos, estos no inciden en todo su actuar profesional.

Se identificó que las creencias que tiene el personal administrativo frente al riesgo es que no existe prevención del mismo y esta creencia es construida a partir de percepciones permeadas por sus respectivos niveles jerárquicos, es decir por su realidad. Aunque los tres niveles jerárquicos coinciden en que no existe prevención del riesgo, sus juicios a partir de los cuales construyen dicha creencia son diferentes en cada nivel; mientras para el nivel estratégico se expresa ante la necesidad de un área de gestión integral capaz de tomar medidas preventivas frente al riesgo, para el nivel táctico y operativo surge ante la suposición de que no hay conciencia de los riesgos a los que se encuentran expuestos o son minimizados al ser comparados con los niveles de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de obra.

Se identificó que los valores y creencias de la cultura organizacional del área administrativa aunque reconocidos y compartidos no se configuran como una cultura de la prevención, pues la percepción respecto a la prevención es que en el área administrativa no se está tan expuesto a riesgos laborales en relación a obra por ende no se existe una cultura de la prevención estructurada como un conjunto de conocimientos, usos y costumbres orientadas a prevenir los accidentes laborales.

Se identificó que la percepción que el personal entrevistado tiene frente al riesgo laboral en la Sede Chicó es que es un riesgo bajo, pues los tres niveles jerárquicos lo comparan con el riesgo al que están expuestos los empleados de obra el cual perciben es mucho más alto en relación al nivel al que están expuestos en labores administrativas. Si bien es cierto el nivel de exposición de riesgos laborales según la escala de uno a cinco, efectivamente es más alto en obra ya que para estas labores el nivel de exposición es de clase cinco mientras que para funciones del área administrativa es de clase uno.

### **Marco teórico.**

La literatura respecto al tema de cultura organizacional es amplia y aunque entre los diferentes autores se da mayor énfasis a algunos elementos que la componen o clasifican con diferentes nombres dichos elementos en su mayoría coinciden en cuanto a contenido, encontrando que para gran parte de los autores el eje fundamental de la cultura organizacional son los valores como ejes orientadores del actuar organizacional los cuales deben estar integrados con la estrategia corporativa así como los demás elementos que componen la cultura organizacional como las creencias, costumbres, normas y demás.

En relación a la prevención de riesgos laborales, la literatura y normatividad hallada también es amplia, en su mayoría y por su carácter normativo se puede decir que esta estandarizada, sin embargo al indagar más a profundidad es

posible encontrar otras perspectivas que permiten ver más allá de lo cuantitativo, lo cual amplía el marco de referencia para analizar dinámicas del accionar humano dentro de la organización y dan paso a análisis que van de lo particular a lo general, comprendiendo que cada organización es una realidad única.

### **Categorías de análisis.**

El área administrativa de la Sede Chicó cuenta con una cultura organizacional en la cual los trabajadores muestran identidad corporativa, sin embargo dicha cultura no se encuentra orientada hacia la prevención de riesgos laborales.

En el área administrativa son pocas las actividades que se realizan enfocadas a la prevención de riesgos laborales; esto sucede porque desde el nivel estratégico de la organización no se realizó una planeación orientada hacia la prevención, lo cual se ve reflejado en las conductas que toman frente al riesgo los trabajadores del área.

### **Subcategorías de análisis.**

Las creencias expresadas en cada nivel jerárquico son diferentes; mientras que en el nivel estratégico se manifiesta la necesidad de un área de gestión integral para hacer frente a la prevención de riesgos laborales, por otro lado en los niveles táctico y operativo se cree que no hay prevención de riesgos laborales en el área administrativa al considerar que el nivel de riesgo al que están expuestos son mínimos en comparación a los riesgos que existen en las obras de construcción.

Existe identidad corporativa y reconocimiento de los valores corporativos en los tres niveles jerárquicos, sin embargo se evidencia a través de las entrevistas realizadas que los valores a los que se les asigna relación con la prevención de riesgos laborales son la confiabilidad y el compromiso.

En el área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H., no hay una cultura de la prevención, esto sucede porque se considera que los riesgos a los que se ven expuestos en el área son mínimos al ser comparados con los riesgos existentes en las obras de construcción sin considerar que los riesgos están presentes en todos los procesos que se desarrollan dentro de una organización incluyendo los que se realizan en el área administrativa.

A raíz de las entrevistas realizadas se logró conocer la percepción que comparte los trabajadores en los niveles estratégico, táctico y operativo acerca del riesgo laboral en el área administrativa de la Sede objeto de estudio, en donde consideran importante la prevención de riesgos laborales sin embargo perciben que el riesgo en el área es bajo o mínimo en comparación al riesgo que se maneja en las obras de construcción; esta percepción que se tiene acerca del riesgo incide en las conductas que toma el personal frente al mismo.

### **Proceso de investigación.**

La construcción social de la realidad es el paradigma base que nos ayuda a comprender a profundidad cual es la realidad desde el contexto organizacional y así determinar cómo se está percibiendo la cultura empresarial a partir del riesgo laboral que se presenta en las oficinas de la Sede Chicó de la empresa Coninsa Ramón H.

La realización de entrevista semi estructurada permitió acceder a la realidad que vivencia los trabajadores y a la percepción frente a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Sede Chicó Bogotá – Coninsa Ramón H.

## Sugerencias

Para lograr una cultura organizacional enfocada a la prevención de riesgos laborales se le debe dar mayor importancia al fomento del cuidado de la salud a través de actividades dirigidas por personas competentes y que se encuentren encaminadas a la prevención en cada uno de los procesos administrativos, con el fin de proteger la salud de los trabajadores frente a los daños que se puedan ocasionar en el ambiente de trabajo y así mismo generar en los colaboradores un verdadero compromiso con el autocuidado.

Las personas encargadas de tomar las decisiones en el nivel estratégico deben asumir la responsabilidad de alinear la misión de la organización con la prevención y cuidado de la salud de los trabajadores a través actividades preventivas independientemente del área a la que pertenezcan o si la clase de riesgo es el más bajo o alto, de esta forma se cambiara la percepción que se tiene acerca del riesgo y se creara una nueva realidad en el contexto laboral fortaleciendo así una cultura organizacional basada en la prevención.

El nivel estratégico de la empresa debe alinear los valores corporativos (actitud de servicio, compromiso, respeto, honestidad y confiabilidad) hacia la prevención de los riesgos laborales con el fin de lograr una mayor recordación en los trabajadores al asumir sus actividades laborales.

Crear un programa que promueva la cultura de la prevención partiendo de los hallazgos de esta investigación, partiendo de la internalización de los elementos de la cultura organizacional orientados a la prevención del riesgo laboral, en el área administrativa de la Sede Chicó de Coninsa Ramón H.

Consolidar como una propuesta tangible la creación de un área de gestión integral encargada de liderar las sugerencias aquí propuestas así como las demás que surjan de las necesidades emergentes relacionadas con la cultura de la prevención.



Las sugerencias anteriores permitirán fortalecer no solo el significado colectivo y compartido del riesgo laboral sino que paralelamente contribuirá al fortalecimiento de la cultura organizacional en general.

## Referencias

- Acosta, V. (2014). El riesgo como construcción social y la construcción social de riesgos. *Desacatos. Revista de Antropología Social*, (19), 11-24.
- Alzina, R., B. (2009). Metodología de la investigación educativa. México La Muralla.
- Andrade, H. (2011). Cambio o fuera. Estados Unidos de América Palibrio.
- Báez, J., y de Tudela, P. (2009). Investigación cuantitativa (2da Ed.). Madrid
- Beck, U. (1998). La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad. Buenos Aires, Argentina. Paidós Ibérica.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2003). La construcción social de la realidad. Edición en castellano reservados por Amorrortu editores S. A., Paraguay 1225, 7° piso (1057) Buenos Aires
- Blanco, N y Burelli, P (2009). La cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos laborales: Caso electricidad de Caracas
- Boix, P.; García, A.; Llorens, C. y Torada R. (2001). Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. Madrid: ISTAS. Buenos Aires
- Burgwal, G., y Cuéllar, J. C. (1999). Planificación estratégica y operativa aplicada a gobiernos locales: manual de facilitación: incluye materiales para los participantes. Editorial AbyaYala. Quito Ecuador
- Calhoun, C. L., Donald, K., y Arcal, S. L. (2000). Sociología.
- Coninsa Ramón H., Información de la empresa. Recuperado el 01 de agosto de 2015 de, <http://www.coninsaramonh.com/coninsa/quienes-somos/servicios-empresa/quienes-somos>
- Coninsa Ramón H., Política integral. Recuperado el 01 de agosto de 2015 de <https://sites.google.com/a/coninsaramonh.com/intranetfinal/home2>

- Da Silva, M. R. F. (2006). Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud: cursos GRAAL .Univ. Autónoma de Barcelona. (168), 5
- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y., y Hernández-Fernaud, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. Papeles del psicólogo, 29(1), 83-91.
- Floría, P. M., Ruiz, A. G., y Maestre, D. G. (2006). Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales. FC Editorial. Majadahonda (Madrid)
- Fischman, (2009) La Cultura Organizacional es la Clave para Maximizar la Productividad. Infoweek. No 169 17-18
- Fondo de Riesgos Laborales De la República de Colombia. Recuperado el 6 de enero de 2015 de, <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/inicio.html>.
- Franch, J. (1989). Arqueología antropológica Ediciones Akal. 134
- Francés, A. (2006). Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral. Pearson Educación. (1ª Ed.) Juárez, Mexico
- García, R. F. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: Conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos. Editorial Club Universitario (2ª Ed). San Vicente, Alicante
- García, X. M., y Rovira, P. (2007). Las siete competencias básicas para educar en valores (Vol. 11). Grao.
- Gastélum, R. G. (2006). Comunicación Y Cultura Organizacional en Empresas Chinas Y Japonesas. Juan Carlos Martínez Coll.
- Giménez, G. B. (2011). Manual de recursos humanos. Editorial UOC.
- González, R. (2003). Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. España Paraninfo: S. t.
- Hernández, J. G. V. (2007). La culturocracia organizacional en México. Juan Carlos Martínez Coll.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación.
- Henríquez, R. Y. (2010). La construcción social de la realidad: la posición de Peter L. Berger y Thomas Luckmann. *Ars Boni et Aequi*, 6(2), 289-304.
- Hitt, M. A. (2006). *Administración*. (9ª Ed.) Juárez. México. Pearson Educación
- Iglesias, Á. L. S., Cabrera, F. V., & González, A. C. (2007). *Manual de gestión de la prevención de riesgo laboral*. No 61 Recuperado 2 de Febrero de 2015, de <http://prevencion.fremap.es/>
- Ítaca (2006). *Riesgos derivados de las condiciones de seguridad: Prevención de riesgos profesionales Grado Superior*. Barcelona. España. Ceac.
- Jiménez, J. G. (1998). *La comunicación interna*. Madrid, España. Díaz de santos.
- Lessem, R. (1992). *Gestión de la cultura corporativa*. Madrid, España. Díaz de santos.
- Lusthaus, C. (2002). Evaluación Organizacional: marco para mejorar el desempeño. Estados Unidos, New York.
- MARTÍNEZ, D., & MILLA, A. (2005). La elaboración del Plan Estratégico y su Implementación a través del Cuadro de Mando Integral. Madrid, España. Ediciones Díaz de santos.
- Martí, G. N. (2010). Mediación organizacional: desarrollando un modelo de éxito compartido. Madrid, España. Reus
- Moreno, C. (2004). *La prevención de riesgos laborales en la empresa*. Madrid, España. Organiz. Industrial.
- Morillejo, E. A., & Muñoz, C. P. (2002). La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. *Apuntes de Psicología*.
- Murillo, D. A. (2012). *La gestión de enfermería y la división médica como dirección asistencial*. Madrid, España. Díaz de santos.

- Muñiz, B. F., Peón, J. M. M., & Ordás, C. J. V. (2005). Antecedentes de Comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 207-234.
- Núñez, J. D. J. G., de Velasco, A. M., & Silberstein, E. K. (1994). *Dinámica de grupos: técnicas y tácticas*. Mexico, D.F. Mexico. Pax México
- Pintado Blanco, T., & Sánchez Herrera, J. (2013). *Imagen Corporativa (2<sup>da</sup> Ed.)*. Madrid. España. Esic.
- Portela, V. M. C. (2010). *Prevención De Riesgos Laborales*. Madrid. España. Ideapropias.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México. Pearson
- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México D.F., México. Pearson.
- Rodríguez, R. L., & Paredes, A. P. (2005). Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos. (1<sup>ra</sup> Ed.). Colombia. Bogotá. Convenio Andrés Bello.
- Robledo, F. H. (2007). *Codificación en salud ocupacional*. Colombia. Bogotá. Ecoe.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. (8<sup>va</sup> Ed.). México D.F., México. Pearson.
- Sibaja, R. C. (2002). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Euned.
- Taylor, G., Easter, K., & Hegney, R. (2006). *Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo*. (1<sup>ra</sup> Ed.). Madrid. España. Elsevier
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). (1<sup>ra</sup> Ed.). Madrid. España. Comillas.

## **Apéndice A**

### **Entrevista Coordinadora - Nivel Estratégico**

Investigadora: ¿De acuerdo a tu posición jerárquica aquí en la organización, que significado le darías dentro de esta organización al riesgo?

Coordinadora: ¿al riesgo?

Investigadora: Laboral

Coordinadora: ¿Qué significado? ¿Cómo... con respecto a qué?, ¿O que calificación le doy? ¿O que es de menor riesgo?

Investigadora: Exacto

Coordinadora: Eeee para mí, para mi es (interrupción) eeee yo considero que es de menor riesgo, un riesgo relativamente bajo porque nosotras casi no tenemos desplazamiento, excepto los días que vamos a obra, pero de todas formas el riesgo sigue siendo mínimo porque nosotras vamos a obra, pero no estamos dentro de la obra como tal sino en las oficinas, excepto lo que te decía, cuando vamos a obra que sigue siendo mínimo

Investigadora: ¿Ó sea tú lo pusiste por lo que dice aquí en la red?

Coordinadora: Si (interrupción)

Investigadora: ¿Cuál es la importancia que tú le das a la prevención de riesgos laborales?

Coordinadora: Eeee en este sector es fundamental la prevención de, de riesgos, porque eeee, sobre todo en las obras, en las obras el nivel de riesgo es bastante

alto debido aaaa, el trabajo en alturas, a las herramientas que pueden causar algún tipo de accidente, entonces..., es fundamental que haya, e una persona encargada de las inspecciones, de estar pendiente de que si usen los implementos de protección, de que haya señalización, que la gente cumpla con los cursos de altura. Así, todo lo que es prevención

Investigadora: ¿Y aquí en la oficina?

Coordinadora: aquí en la oficina es importante que haya más , más que una persona, más que una persona que se encargue de hacer inspecciones y todo esto , no es tan necesario , pero si una brigada de emergencia. Porque, porque ya lo hemos evidenciado que hay momentos en que es necesario que hayan personas que tengan el liderazgo y tomen la iniciativa de hacer ciertas... Emmm, de de de, si de, como de tomar la iniciativa o el liderazgo en momentos de tensión o en momentos de una emergencia, porque... la gente se angustia y no sabe que hacer

Investigadora: A qué se refiere específicamente.

Coordinadora: Que nadie sabía qué hacer, porque... Había una persona... había una brigadista, que era Karen, pero Karen ni siquiera se dio cuenta que estaba temblando... (Interrupción)

Investigadora: Emmm ¿qué relación consideras tu que existe entre los valores corporativos y la prevención de riesgos laborales?

Coordinadora: ... los valores... e, cuando hablamos de compromiso. Que es uno de los valores corporativos que tenemos, estamos hablando de compromiso tanto del empleado como de la empresa hacia al empleado. Entonces el compromiso de la empresa con el empleado debe ser, brindar las herramientas, para que trabajen de una manera segura, emm eso es en cuanto al compromiso.

En cuanto a la confiabilidad, yo pienso que también debe ser como..., como...  
Pues que la gente pueda confiar en que la empresa le está brindando las capacitaciones y los conocimientos necesarios, para evitar algún tipo de accidente (interrupción)

Investigadora: Cuales son las creencias actuales que se tiene dentro de la organización, en relación a la prevención de riesgos laborales

Coordinadora: ¿las creencias?

Investigadora: Aja. Que creencias tenemos nosotros acá en cuanto la prevención de riesgos

Coordinadora: Umm a raíz de, de, de accidentes que se han presentado e...(Interrupción) a raíz de los accidentes que se han presentado , he, he , pues sucesos que se han presentado dentro de la compañía , em... , se... , se tiene en este momento , la creencia , de que..., es primordial que...., que la empresa tenga un área de gestión integral totalmente conformada y preparada para..., para para prevenir y..., si, para tomar acciones preventivas ,ósea más que correctivas son preventivas

Investigadora: Y ¿Por qué consideras que la organización cuenta o no con una apropiada cultura de la prevención. Ósea tú crees que la empresa cuenta con una cultura de la prevención?

Coordinadora: Si. Es lo mismo que te decía anteriormente, Mmm, se, se, como en todas partes se cometen errores y a raíz de los errores se aprende, Mmm acá a raíz de los, de los accidentes que se han presentado, y de... y de lo que ha venido pasando se ha mejorado. Y en este momento ehh..., es un área fundamental, o sea, es indispensable que haya área de gestión integral, en toda la compañía y en las obras también.



Investigadora: muchas gracias por tu colaboración, eso era todo.

## **Apéndice B**

### **Entrevista Psicóloga - Nivel Táctico**

Investigadora: De acuerdo, a ver vivi, de acuerdo al nivel jerárquico al que pertenece ehh al que pertenece ¿Qué significado se le asigna dentro de la organización a los riesgos laborales?

Psicóloga: Bueno, el cargo que yo tengo en este momento eh es de un nivel jerárquico medio, es un nivel jerárquico más bien táctico y para nosotros es importante el tema de riesgo laboral ehh en la medida en que aunque no tenemos la exposición a riesgo permanente como se ve en los cargos operativos pues si tenemos que eh proveer por el bienestar y el autocuidado ehh en cada uno pues de los cargos, eh por esa razón eh considero que el el significado es más el lema de autocuidado, el lema de conocer los riesgos pues que están a nuestro alrededor, conocer un poco el entorno y y la exposición que nosotros tenemos en cada uno nuestros puestos de trabajo a un ambiente saludable o a un ambiente de riesgo, entonces me parece que ese sería como como el significado, es más un tema de autocuidado, un tema más de hacer consciencia de la importancia de lo que es estar en un buen ambiente de trabajo, un buen entorno laboral.

Investigadora: ¿Cuál es la importancia que tú le das o le concedes a la prevención de riesgos laborales en el ambiente de trabajo de Coninsa?

Psicóloga : Bueno pues la importancia que yo le le concedo es bastante alta, desafortunadamente pues no la digamos que la parte de prevención de riesgos en la compañía no es tan cómo tan cómo tan visible pero me parece que si es de gran importancia para mí, en cuanto al al desempeño de mi labor especifica en cuanto al temas de ingreso de personal nuevo y de generarle al personal que ya está vinculado en la compañía un entorno de bienestar pues ahí ehhh me parece que es mucho más importante porque tenemos que estar..

Investigadora: Tranquila, no dale tranquila

Psicóloga: Tu grabas eso... tu bórralo. Tápalo. Es que me da risa porque es que no...se me olvida lo que tengo que decir... tengo tanta ansiedad.

-Investigadora: hágale

Psicóloga: Ehh pues en... resumen pues para concluir es eh la prevención de riesgos laborales debe ser un eje primordial en cada una de las organizaciones y pues obviamente en Coninsa Ramón H., debemos hacer eh énfasis en este aspecto porque aunque no es visible eh es vital en cualquiera de las áreas así no estén expuestas a grandes a grandes eh exposiciones de riesgo pero pues si es algo importante para mantener el bienestar y el autocuidado y la salud en cada uno de los colaboradores.

Investigadora: ¿Qué relación consideras que existe entre los valores corporativos y la prevención de riesgos laborales?

Psicóloga: Bueno nosotros tenemos cinco valores corporativos que es confiabilidad, actitud de servicio, respeto, honestidad y compromiso; en la medida que nosotros cumplimos esos cinco valores eh pues hacemos hacemos referencia al compromiso que tenemos con nosotros mismos, hacemos referencia al compromiso que tenemos con eh nuestros colaboradores y nuestros compañeros de trabajo, si somos personas honestas, personas comprometidas, responsables, que tienen eh digamos un grado de respeto por el otro y una actitud de servicio pues ahí también eh se tiene alinear el tema del autocuidado y el tema de eh lo que es la prevención en riesgos laborales justamente para eso para poder eh dar cumplimiento a cada uno de los valores y precisamente ser una empresa número 1 en temas de ejemplo y bienestar para los colaboradores.

Investigadora: ¿Cuáles son las creencias actuales que se tienen dentro de la organización en relación a la prevención de riesgos laborales? ¿Y qué significan para ustedes?

Psicóloga: Bueno eeemmm desafortunadamente en la Sede administrativa estas creencias pues digamos que no son, No son el día a día por lo general hay una alta incidencia de control de riesgos laborales en lo que es la obra porque pues digamos que son actividades que se, que se evalúan como actividades de alto riesgo entonces hay todo un protocolo de servicio en cuanto a prevención de riesgo de parte de los residentes SISO o de las personas especialistas ee en temas de salud ocupación y y mmm y prevención pues de riesgos pero en la parte administrativa o en las sedes ehh de oficina como tal noo digamos que noo no se ve ee la posición de una una conciencia de prevención de riesgo porque digamos que las campañas eee no se hacen pues de prevención o de concientización son muy pocas realmente y el acercamiento que nosotros tenemos frente a ese tema seria cuando se hacen la visitas de de ARL o el acompañamiento del asesor de de la ARL o la persona que pues está encargada como de hacer todo el tema de las brigadas o este tipo de cosas, si me parece que tenemos una una deficiencia en en cuanto al tema de del control de prevención en las áreas administrativas porque pareciera que como uno no se ve realmente expuesto a un aun riesgo o peligro latente que le pueda ee impactar a uno, que lo pueda hacer pensar que uno tiene un daño físico que se puede lastimar o que puede ser un un un daño permanente pues no estamos atentos pero si hay hay ciertos riesgos que de pronto no son tal latentes pero que si nos pueden afectar no se una silla en mal estado o un cable suelto o de pronto algún piso mojado de un resbalón, entonces e muchas veces eso riesgos no son conscientes y nosotros al no tenerlos consientes pues no le vemos la importancia entonces si pienso que hay como una deficiencia en cuanto a la parte administrativa, en cuanto a la parte operativa pues si sé que hay todo una estructura y sé que se hace un cumplimiento y un seguimiento estricto de las normas.

Investigadora: ¿Por qué considera usted que la organización cuenta o no con una apropiada cultura de la prevención? Qué opina usted al respecto.

Psicóloga: Pues justamente lo que estaba comentando en la anterior pregunta anterior en la cultura de de riesgo e o de prevención de riesgo se ve mucho más alta en la obra, aun así pues e se ven lastimosamente todavía situaciones que de pronto por un mal procedimiento o por que la persona ya que está confiada en su, en su cargo o en la ejecución de su trabajo pues no tiene como como la mm la conciencia del riesgo latente entonces pues se pueden pasar cositas pero en la obra si si pienso que que esta conci conciencia existe y y pues es algo que se tiene que dar como cumplimiento de la función de la función o la tarea de la cual se con se contrató la persona, en la parte administrativa vuelvo y y repito no no tengo no me parece que haya una conciencia de riesgo permanente por lo cual las personas pues viven confiadas de que pues nada les va a pasar porque pues no están expuestas a un riesgo eee un riesgo latente, entonces en ese caso si me parecer que que en nivel de conciencia en la parte administrativa si es muy bajo, en la parte operativa o de obra pues si si está presente, esa es como mi opinión frente aaa la conciencia de prevención de riesgo.

Investigadora: Muchas gracias vivi por tu colaboración y pues por tu opinión

Psicóloga: A ti muchas por favor edita las partes que no

## **Apéndice C**

### **Entrevista Auxiliar - Nivel Operativo**

Investigadora: ¿De acuerdo al nivel jerárquico al que pertenece que significado se le asigna dentro de la organización al riesgo? Que significado le asigna al riesgo laboral

Auxiliar: El riesgo laboral en la Sede administrativa no es tan evidente como en las obras pero si tenemos riesgo laboral al bajar las escaleras al subirlas piso húmedo estamos trabajando sobre sobres esto porque aún en la parte administrativa no se tiene mucho empeño sobre la parte de riesgos.

Investigadora: ¿Cuál es la importancia que usted le concede a la prevención del riesgo laboral en el ambiente de trabajo en CRH?

Auxiliar: Muy importante porque al no tener la noción de que es un riesgo laboral ya que aquí no hay como esa creencia o la cultura del riesgo laboral.

Investigadora: ¿Qué relación considera usted que existe entre los valores corporativos y la prevención de riesgos laborales?

Auxiliar: Si tenemos la cultura de los valores corporativos pero estamos trabajado en la cultura de la prevención del riesgo entonces es como algo de trabajarlo poco a poco ya que todavía no tenemos la cultura en la parte administrativa.

Investigadora: ¿Cuáles son las creencias actuales que se tiene dentro de la organización en relación con la prevención de riesgos laborales?

Auxiliar: Bueno sé que no está muy marcada las creencias en la compañía en la parte administrativa si en la parte operativa si está muy marcada ya que tenemos el volumen de accidente es mucho más alto que en la parte administrativa pero

todavía nos falta mucho porque en la parte administrativa no se ve como el enfoque de la seguridad industrial y de los riesgos no se ve

Investigadora: ¿Por qué considera usted que la organización cuanta o no con una apropiada cultura de la prevención? ¿Qué opina al respecto?

Auxiliar: No tenemos como la persona indicada que la cual nos esté recalando la prevención no tenemos como las capacitaciones el apoyo de la persona indicada que es la persona de seguridad industrial no la tenemos entonces nos toca empezar por esto con las capacitaciones ya estamos empezando por estas capacitaciones de brigada ya estamos empezando por esto.

## Apéndice D

### Matriz de Análisis - Nivel Estratégico (Coordinadora)

<b>Matriz de Análisis</b>			
<b>Nivel Estratégico – Coordinadora</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Análisis</b>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Creencias</b>	<p>“A raíz de los accidentes que se han presentado ...dentro de la compañía ... , se tiene en este momento , la creencia , de que... , es primordial que...., que la empresa tenga un área de gestión integral totalmente conformada y preparada para... para tomar acciones preventivas ,ósea más que correctivas son preventivas”</p>	<p>De acuerdo al fragmento anterior la entrevistada parte de experiencias de accidentes previos dentro de la organización para expresar su creencia de la necesidad de creación de un área de gestión integral de prevención. Su creencia, la expresa como generalización, además porque no la expresa como un concepto particular, sino dando por hecho que los demás empleados creen lo mismo al respecto, y que es en definitiva la solución al tema de prevención del riesgo. Al respecto García y Rovira (2007) afirman que “el origen de las creencias, tiene que ver con la generalización de una experiencia”</p>
		<p>“...cuando hablamos de compromiso. Que es uno de los valores corporativos que tenemos, estamos hablando de compromiso tanto del empleado como de la empresa hacia al empleado. Entonces el</p>	<p>En el fragmento anterior la entrevistada menciona dos de los valores corporativos (confiabilidad y compromiso) como los que más relación guarda con la prevención del riesgo a la luz de una creencia de corresponsabilidad, pues hace énfasis en que la responsabilidad de su ejecución no está en manos solo del empleado hacia la empresa, sino también</p>



		<p>compromiso de la empresa con el empleado debe ser, brindar las herramientas, para que trabajen de una manera segura... En cuanto a la confiabilidad...Pues que la gente pueda confiar en que la empresa le está brindando las capacitaciones y los conocimientos necesarios , para evitar algún tipo de accidente”</p>	<p>en sentido contrario, Aunque la corresponsabilidad no está expuesta ni implícita ni explícitamente en la definición de los valores corporativos, la entrevistada si cree que es relevante y desde su nivel jerárquico es probable que este generalizando su creencia entre los demás empleados. Como sustento a lo anterior Hernández (2007) afirma que “Las creencias son los supuestos de la cultura organizacional y están conformadas por los conocimientos ideas, supersticiones y leyendas”</p>
	<p><b>Valores</b></p>	<p>“...cuando hablamos de compromiso. Que es uno de los valores corporativos que tenemos, estamos hablando de compromiso tanto del empleado como de la empresa hacia al empleado. Entonces el compromiso de la empresa con el empleado debe ser, brindar las herramientas, para que trabajen de una manera segura... En cuanto a la confiabilidad...Pues que la gente pueda confiar en que la empresa le está brindando las capacitaciones y los</p>	<p>El fragmento anterior demuestra que existe conocimiento respecto a dos de los 5 valores corporativos, sin embargo su interpretación ha sido acomodada desde su propia interpretación, pues en la definición construida desde la percepción de la entrevistada no guarda coherencia con la definición dada por la organización. En relación a lo anterior Gastélum (2006) argumenta que “los valores y demás dimensiones culturales enunciados como palabras atractivas...quedan en una ambigüedad lingüística y cada integrante de una organización podría interpretarlas a su albedrío”</p>

		conocimientos necesarios , para evitar algún tipo de accidente”	
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>Cultura de la prevención</b>	“... como en todas partes se cometen errores y a raíz de los errores se aprende, Mmm acá a raíz de los, de los accidentes que se han presentado... y de lo que ha venido pasando se ha mejorado. Y en este momento ehh..., es un área fundamental, o sea, es indispensable que haya área de gestión integral, en toda la compañía y en las obras también.”	El fragmento anterior indica que ha sido posible aprender a partir del error, sin embargo no se evidencia una cultura de la prevención ya que ninguno de los elementos que la componen se evidencian en el fragmento, de hecho indica la necesidad de un área de gestión integral para promover la cultura de la prevención. Este análisis se sustenta en la definición dada por García (2008) quien define la cultura de la prevención como “el conjunto de conocimientos, usos y costumbres que se han de adoptar para prevenir los accidentes laborales”
		“Aquí en la oficina es importante que haya ... más que una persona que se encargue de hacer inspecciones y todo esto , no es tan necesario, pero si una brigada de emergencia”	En este fragmento se ratifica la poca o nula cultura de la prevención, pues en lugar de enunciar conocimientos, costumbres o estrategias para prevenir accidentes y enfermedades, la entrevistada, le da más valor a la atención de emergencias, por lo que se puede observar que en la organización no se fijan estrategias encaminadas a prevenir o evitar riesgos que puedan llegar a afectar la salud de los colaboradores administrativos. Dentro de este marco, Moreno (2004) señala “generalmente los accidentes, incidentes y enfermedades se originan por fallos de control ... tienen su origen en fallos

			organizativos que son responsabilidad de la dirección"
	<b>Percepción del riesgo laboral</b>	<p>“Yo considero que es de menor riesgo, un riesgo relativamente bajo porque nosotros casi no tenemos desplazamiento, excepto los días que vamos a obra, pero de todas formas el riesgo sigue siendo mínimo porque nosotras vamos a obra , pero no estamos dentro de la obra como tal sino en las oficinas, excepto lo que te decía , cuando vamos a obra que sigue siendo mínimo”</p>	<p>En el anterior fragmento la entrevistada percibe que el riesgo al que está expuesta es mínimo por no encontrarse en obra, lo cual incide en las conductas que toma, ignorando o pasando por alto los riesgos a los que se encuentra expuesta, aun cuando el riesgo está presente en todos los niveles de la organización en diferentes escalas dependiendo de sus funciones. De acuerdo con Morillejo y Muñoz (2002) “La percepción del riesgo se presenta como un factor imprescindible a la hora de concretar la compleja gama de conductas que pueden surgir ante enfermedades o situaciones peligrosas en los múltiples contextos en los que está inmerso el individuo”</p>

		<p>“Aquí en la oficina es importante que haya más , más que una persona , más que una persona que se encargue de hacer inspecciones y todo esto , no es tan necesario , pero si una brigada de emergencia”</p>	<p>A partir del significado que la entrevistada le da al riesgo, le da más importancia a la atención de emergencias que a la prevención de las mismas. Pues percibe que en el área administrativa no es tan relevante realizar inspecciones de seguridad mientras que si lo es en obra, su respuesta es un juicio espontaneo construido a partir de su percepción. Al respecto Pastor (citado por Vega, Rodrigo y Partido, 2010) indica que la percepción es el “proceso cognoscitivo, bastante más inmediato, concreto y espontaneo...por el que se pueden elaborar juicios relativamente elementales... mediante informaciones de tipo sensorial”</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia del Grupo de investigación

## Apéndice E

### Matriz de Análisis – Nivel Táctico (Psicóloga)

Matriz de Análisis			
Nivel Táctico – Psicóloga			
Categoría	Subcategoría	Fragmento	Análisis
	<b>Creencias</b>	“Me parece que tenemos una una deficiencia en en cuanto al tema de del control de prevención en las áreas administrativas porque pareciera que como uno no se ve realmente expuesto a un aun riesgo o peligro latente que le pueda ee impactar a uno”	En el anterior fragmento de acuerdo a la entrevistada se observa que por el tipo de trabajo que desempeñan en el área administrativa se tiene la creencia de estar menos expuestos a riesgos laborales, esta creencia se construye a partir de las experiencias e ideas preconcebidas y que condicionan las conductas en la organización. Según Schiffman y Kanuk, (2005). “Las creencias están constituidas por un crecido número de declaraciones mentales o verbales (como decir” Yo creo que...” ) en las cuales se reflejan el conocimiento y las valoraciones particulares de un individuo en relación con algo”.

<p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p><b>Valores</b></p>	<p>"En la medida que nosotros cumplimos esos cinco valores ehh pues hacemos referencia al compromiso que tenemos con nosotros mismos, hacemos referencia al compromiso que tenemos con eh nuestros colaboradores y nuestros compañeros de trabajo, si somos personas honestas, personas comprometidas, responsables, que tienen ehh digamos un grado de respeto por el otro y una actitud de servicio eh pues ahí también ehh se tiene que ehh alinear el tema del auto cuidado y el tema de ehh lo que es la prevención en riesgos laborales"</p>	<p>A partir del fragmento anterior según la entrevistada reconoce de la existencia e importancia de los valores demostrando tener una identidad corporativa, sin embargo se puede deducir que estos valores no se aplican en todos los ámbitos de la organización, pues manifiesta la necesidad de alinearlos con la prevención de riesgos. Respecto al tema Martínez y Milla (2005) afirman “ los valores corporativos definen el carácter de una empresa y describen aquello que la empresa representa, por lo tanto, suelen estar definidos como parte del conjunto de proposiciones que constituyen la identidad corporativa de la misma”</p>
<p><b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b></p>	<p><b>Cultura de la prevención</b></p>	<p>"En la parte administrativa o en las sedes ehh de oficina como tal noo digamos que noo no se ve ee la posición de una una conciencia de prevención de riesgo porque digamos que las campañas eee no se hacen pues de prevención o de concientización son muy pocas"</p>	<p>Con relación al fragmento anteriormente mencionado, se evidencia que la organización desarrolla muy pocas actividades y campañas enfocadas a prevenir los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores que laboran en las oficinas y por ende se ve reflejado que en las áreas administrativas no existe una gestión de la prevención la cual es necesaria para generar la cultura de la prevención. Dentro de este contexto</p>

			<p>Moreno (2004) afirma “Para lograr una cultura de la prevención en las organizaciones es necesario que exista una gestión de la prevención”.</p>
		<p>"En la parte administrativa vuelvo y y repito no no tengo no me parece que haya una conciencia de riesgo permanente por lo cual las personas pues viven confiadas de que pues nada les va a pasar porque pues no están expuestas a un riesgo eee un riesgo latente, entonces en ese caso si me parece que que en nivel de conciencia en la parte administrativa si es muy bajo, en la parte operativa o de obra pues si está presente"</p>	<p>Con relación al fragmento mencionado, se puede identificar que la entrevistada considera que la organización si trabaja el tema de la prevención en el personal operativo que labora en las obras de construcción. A diferencia de lo que ocurre con el personal administrativo, quienes consideran que no están expuestos a riesgos importantes que puedan ocasionar daños a su salud, evidenciándose así la falta de una cultura de la prevención porque no se adoptan medidas de prevención por parte de los directivos ni por los propios trabajadores administrativos. De acuerdo a lo anterior Iglesias, Cabrera &amp; González (2007) manifiesta “El empresario, los directivos, los profesionales (pertenecan a la empresa o sean ajenos a ella) y los propios trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención según su respectiva cuota de responsabilidad y las tareas que se desarrollen”.</p>

	<p><b>Percepción del riesgo laboral</b></p>	<p>"Para nosotros es importante el tema de riesgo laboral ehh en la medida en que aunque no tenemos la exposición a riesgo permanente como se ve en los cargos operativos pues si tenemos que eh proveer por el bienestar y el auto cuidado ehh en cada uno pues de los cargos, eh por esa razón eh considero que el el significado es más el lema de auto cuidado, el lema de conocer los riesgos pues que están a nuestro alrededor, conocer un poco el entorno y y la exposición que nosotros tenemos en cada uno de nuestros puestos de trabajo"</p>	<p>Con relación al fragmento anteriormente mencionado, se puede identificar que el trabajador perteneciente al nivel táctico percibe que dentro de la organización se le asigna al riesgo y a su prevención un significado de autocuidado por parte de los trabajadores ante los posibles riesgos presentes en el ambiente laboral de la oficina en la que desempeñan sus actividades. Dentro de este marco, Boix, García, Llorens y Torada (2001) afirman que "la percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores como el valor que conceden a la salud (significación), la inquietud que provoca la posibilidad de sufrir un daño"</p>
		<p>"La prevención de riesgos laborales debe ser un eje primordial en cada una de las organizaciones y pues obviamente en Coninsa Ramón H. debemos hacer ehh énfasis en este aspecto porque aunque no es visible eh es vital en cualquiera de las áreas así no estén expuestas a grandes a grandes eh exposiciones de riesgo"</p>	<p>Con relación al fragmento anteriormente mencionado, se puede identificar que el trabajador entrevistado expresa que la prevención de los riesgos laborales es un eje primordial en las organizaciones, lo cual es muy importante en el accionar de los trabajadores administrativos a la hora de adoptar medidas de prevención en las oficinas de Coninsa Ramón H., porque a partir de la precepción que tienen los trabajadores acerca del riesgo surgen las conductas en las que</p>



		pero pues si es algo importante para mantener el bienestar y el autocuidado y la salud en cada uno de los colaboradores"	se puede ver afectada la salud de los trabajadores. Respecto al tema Morillejo y Muñoz (2002) afirman que "la percepción que tienen las personas de sufrir un accidente es crucial a la hora de explicar por qué los individuos se implican en la realización de conductas en las que la salud puede verse seriamente afectada".
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia del Grupo de investigación

## Apéndice F

### Matriz de Análisis – Nivel Operativo (Auxiliar)

<b>Matriz De Análisis</b>			
<b>Nivel Operativo - Auxiliar</b>			
<b>categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Análisis</b>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Creencias</b>	<p>“Bueno sé que no está muy marcada las creencias en la compañía en la parte administrativa si en la parte operativa si está muy marcada ya que tenemos el volumen de accidente es mucho más alto que en la parte administrativa pero todavía nos falta mucho porque en la parte administrativa no se ve como el enfoque de la seguridad industrial y de los riesgos no se ve”</p>	<p>Con referencia al fragmento anterior; la entrevistada muestra que las creencias en materia de riesgos laborales se encuentra más evidente en la parte de las obras (operativa) más que en lo administrativo ya que índice de accidentalidad es mayor, tal como lo menciona Martí, (2010) quien dice que “dado que son en realidad pensamientos arraigados que hemos interiorizado a lo largo de nuestra experiencia vital, siendo el paso previo a cualquier cambio de valores que deseamos realizar”</p>
		<p>"Muy importante porque al no tener la noción de que es un riesgo laboral ya que aquí no hay como esa creencia o la cultura del riesgo laboral "</p>	<p>En el anterior fragmento la entrevistada cree que el no tener una noción del riesgo laboral impide tener una cultura del mismo, es decir que no cuenta con una guía respecto a que se debe hacer y cómo debe hacerlo respecto a la prevención del</p>

			<p>riesgo en la organización, pues no existe un marco de referencia en el cual pueda basarse, debido al desconocimiento del concepto, tal como lo menciona Andrade, H. (2011) quien dice que "Las creencias son las ideas básicas que se comparten en la organización ...constituye el gran marco de referencia a partir del cual las personas dan significado a la realidad organizacional"</p>
	<p><b>Valores</b></p>	<p>"Si tenemos la cultura de los valores corporativos pero estamos trabajado en la cultura de la prevención del riesgo entonces es como algo de trabajarlo poco a poco ya que todavía no tenemos la cultura en la parte administrativa"</p>	<p>Con referencia al fragmento anterior; la entrevistada demuestra un reconocimiento de los valores corporativos como parte de la cultura organizacional en la cual se encuentran trabajando aun pues los valores aunque constituye uno de sus elementos más importantes, no es el único relevante lo cual puede llegar a deducir que hace falta trabajar en los demás componentes de la cultura organizacional, de acuerdo a lo anterior Francés (2006) quien dice que "Los valores corporativos se encuentran inmersos en la cultura organizacional ya que establece los límites en los cuales debe de enmarcarse la conducta de los individuos pertenecientes</p>

			a ella, tanto en el plano organizacional como en el plano personal”
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>Cultura de la prevención</b>	"No tenemos como la persona indicada que la cual nos esté recalando la prevención no tenemos como las capacitaciones el apoyo de la persona indicada que es la persona de seguridad industrial no la tenemos entonces nos toca empezar por esto con las capacitaciones ya estamos empezando por estas capacitaciones de brigada ya estamos empezando por esto"	En el fragmento anterior se deduce que no existe una cultura de la prevención ya que no cuentan con líderes idóneos encargados de su gestión, la cual requiere la coordinación e interacción de varias funciones distribuidas en la compañía, es decir, no es responsabilidad de una sola persona. Este análisis se sustenta en lo que manifiesta Moreno (2004), quien afirma que “el desempeño de la actividad preventiva en la empresa requiere la coordinación e interacción de muchas funciones distribuidas en toda la estructura de la compañía. Para ello, se requiere implantar en la organización un sistema de gestión que establezca los objetivos, las responsabilidades, las prácticas, los

			procesos, los procedimientos y los recursos”
	<b>Percepción del riesgo laboral</b>	"El riesgo laboral en la Sede administrativa no es tan evidente como en las obras pero si tenemos riesgo laboral al bajar las escaleras al subirlas piso húmedo estamos trabajando sobre sobres esto porque aún en la parte administrativa no se tiene mucho empeño sobre la parte de riesgos. "	En el fragmento anterior la entrevistada percibe que el riesgo laboral es menor en el área administrativa con relación al de las obras sin embargo reconoce los riesgos latentes de su área de trabajo. Adicionalmente percibe que desde el área estratégica no se gestiona adecuadamente hacia la prevención de riesgos, tal y como lo reporta Robbins (2005) quien dice que “es un proceso por medio del cual los individuos dan significado a su ambiente organizado e interpretando sus impresiones sensoriales.”

Fuente: Elaboración propia del Grupo de investigación

## Apéndice G

### Cronograma de Actividades

No	Etapa	Mes	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
			sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema				sema											
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Tema de Investigación	2																																																								
2	Mapa del sentido inicial Tema, Problemática, Problema, Categorías	2																																																								
3	Planteamiento del problema, descripción y formulación del problema	2																																																								
4	Objetivos de Investigación, objetivo general y específicos	2																																																								
5	Justificación	2																																																								
6	Marco Teórico	16																																																								
7	Marco metodológico	3																																																								
8	Selección de las categorías	1																																																								
9	Diseño de las preguntas de la Entrevista	1																																																								
10	Realización de las entrevistas	2																																																								
11	Transcripción de la entrevista	2																																																								
12	Realización de las matrices de análisis como anexos	3																																																								
13	Análisis de los resultados	2																																																								
14	Discusión	1																																																								
15	Conclusiones	1																																																								
16	Recomendaciones	1																																																								
17	Entrega Trabajo de grado	1																																																								
18	Entrega Trabajo de grado a Jurados	1																																																								
19	Concepto de Jurados	1																																																								
20	Sustentación de trabajos de grado	1																																																								
21	Entrega de actas de grado a registro y control	1																																																								

Fuente: Elaboración propia del Grupo de investigación