

Cultura de seguridad organizacional y satisfacción laboral: Un Análisis en el contexto de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombres y apellidos

Colina Cantillo Angie Marcela

Código estudiantil: 20172988463

Conrado Camargo Mary Cielo

Código estudiantil: 20181990724

Yanes Vega Anyelit Vanessa

Código estudiantil: 201211025711

Redondo Guerra Fernando Arturo

Código estudiantil: 2023214261210

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista En Seguridad y Salud En El Trabajo

Tutor(es):

MARTHA MENDINUETA MARTÍNEZ

RAUL POLO GALLARDO

RESUMEN

Objetivo: Analizar la relación entre la cultura de seguridad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Materiales y Métodos: Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo y se clasificó como un estudio descriptivo transversal, utilizando el Cuestionario Nórdico de Seguridad en el Trabajo (NOSACQ-50) el cual es una herramienta diseñada para evaluar de forma exhaustiva la percepción de la cultura de seguridad en los entornos de trabajo. Desarrollado por expertos nórdicos con el apoyo del Consejo Nórdico de ministros, consta de 50 ítems distribuidos en siete dimensiones clave que abordan diferentes aspectos de la seguridad en el trabajo. y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, desarrollado por J.L. Meliá y J.M. Peiró. El cual es un instrumento estandarizado diseñado para medir la satisfacción laboral desde una perspectiva multidimensional. Está formado por 23 ítems que evalúan diferentes aspectos relacionados con la experiencia laboral, como la satisfacción intrínseca, las condiciones del entorno físico, las oportunidades de desarrollo, las relaciones con superiores y compañeros y la percepción de justicia organizacional. Cada ítem se responde en una escala Likert de 7 puntos que va desde “Muy insatisfecho” a “Muy satisfecho”, lo que permite captar con precisión las percepciones individuales de los trabajadores.

Resultados: La percepción de los empleados sobre la gestión de la seguridad en el trabajo revela opiniones divididas. Un 56.67% considera que la dirección no maneja la seguridad adecuadamente, aunque el 73.33% opina que la dirección diseña rutinas de seguridad efectivas. Un 78% de los empleados siente que pueden influir en cuestiones de seguridad, y el 72.67% afirma que se les anima a participar en decisiones de seguridad. Sin embargo, el 28% cree que la dirección no toma en cuenta sus sugerencias, aunque un 74.67% considera que se promueve la competencia en temas de seguridad. Más de la mitad (56.67%) opina que la dirección no pide la opinión de los empleados en decisiones de seguridad, y un 50% percibe que son involucrados en dichas decisiones. Con respecto a la satisfacción laboral, los elementos relacionados con la higiene del lugar, iluminación, supervisión, y apoyo de superiores presentan valores medios elevados, lo que sugiere una percepción positiva en estos aspectos. En contraste, otros factores como oportunidades de promoción y ventilación presentan puntuaciones ligeramente inferiores, lo que podría indicar áreas de mejora en la organización. En general, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción en la mayoría de los ítems evaluados, sugiriendo un ambiente laboral favorable en términos de condiciones y apoyo organizacional.

Conclusión: La investigación evidencia una relación estrecha entre la cultura de seguridad organizacional y la satisfacción laboral, destacando varios hallazgos relevantes: Aunque la mayoría considera que la dirección diseña rutinas de seguridad efectivas (73.33%), persisten críticas respecto a la participación e inclusión de las opiniones de los empleados. Solo el 50% siente que se les involucra en decisiones de seguridad, y un 56.67% percibe que no se les solicita su opinión, indicando una brecha en la comunicación y en la percepción de valoración del personal. La mayoría de los empleados se encuentra en niveles altos de satisfacción laboral, lo que denota un ambiente laboral favorable en términos generales. A pesar de ello, existen casos aislados con menores índices de satisfacción que indican la necesidad de estrategias específicas para abordar estas excepciones. El estudio demuestra que una cultura de seguridad organizacional efectiva y positiva se relaciona directamente con una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, para alcanzar un nivel óptimo, es necesario trabajar en la inclusión activa de los empleados en las decisiones de seguridad, mejorar las oportunidades de crecimiento profesional y abordar las preocupaciones sobre condiciones específicas del entorno físico. Una estrategia integral en estos aspectos no solo fortalecerá la cultura organizacional, sino que potenciará el compromiso y bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Cultura organizacional, satisfacción en el trabajo, Seguridad y Salud En El Trabajo.

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between organizational safety culture and job satisfaction among workers in the context of occupational safety and health.

Materials and Methods: This study employed a quantitative approach and was classified as a cross-sectional descriptive study. It utilized the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50), a tool designed to comprehensively assess perceptions of safety culture in work environments. Developed by Nordic experts with the support of the Nordic Council of Ministers, it consists of 50 items distributed across seven key dimensions addressing various aspects of workplace safety. Additionally, the Job Satisfaction Questionnaire S20/23, developed by J.L. Meliá and J.M. Peiró, was used. This standardized instrument is designed to measure job satisfaction from a multidimensional perspective. It consists of 23 items evaluating different aspects of the work experience, such as intrinsic satisfaction, physical working conditions, development opportunities, relationships with supervisors and colleagues, and perceptions of organizational justice. Each item is rated on a 7-point Likert scale ranging from "Very dissatisfied" to "Very satisfied," allowing for precise measurement of individual worker perceptions.

Results: Employee perceptions of workplace safety management revealed mixed opinions. While 56.67% believe that management does not handle safety adequately, 73.33% agree that management designs effective safety routines. Additionally, 78% of employees feel they can influence safety matters, and 72.67% report being encouraged to participate in safety-related decisions. However, 28% feel their suggestions are not considered, despite 74.67% acknowledging that management promotes competence in safety topics. More than half (56.67%) state that management does not seek employee input on safety decisions, while 50% feel involved in such decisions. Regarding job satisfaction, factors such as workplace hygiene, lighting, supervision, and managerial support received relatively high scores, indicating positive perceptions in these areas. Conversely, aspects like promotion opportunities and ventilation scored slightly lower, suggesting potential areas for improvement within the organization. Overall, the results reflect high levels of satisfaction across most evaluated items, indicating a generally favorable work environment in terms of conditions and organizational support.

Conclusion: The study highlights a close relationship between organizational safety culture and job satisfaction, with several key findings emerging: although most employees agree that management designs effective safety routines (73.33%), criticisms persist regarding employee participation and inclusion in decision-making processes. Only 50% feel involved in safety decisions, and 56.67% believe their input is not sought, pointing to gaps in communication and perceived employee value. While most employees report high levels of job satisfaction—indicating a generally positive work environment—isolated cases of lower satisfaction suggest the need for targeted strategies to address these exceptions. The findings demonstrate that an effective and positive organizational safety culture is directly

associated with higher job satisfaction. However, achieving optimal levels requires active employee inclusion in safety decisions, improved professional growth opportunities, and attention to specific concerns about physical working conditions. A comprehensive strategy addressing these aspects will not only strengthen organizational culture but also enhance employee engagement and well-being.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, Occupational Safety and Health

BIBLIOGRAFIA

1. AGravito HY, Daza RC, Ramírez TW. Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2022; 12(2): 1-11. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.8622>
2. Irawan B, Sumartik. Rendimiento del empleado: Cultura organizacional, salud y seguridad ocupacional (K3), con satisfacción laboral como mediador. *acopen*. 2023;9(2):10.21070/acopen.9.2024.5561. Disponible en: <https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/5561>.
3. Martínez OC, Cremades LV. Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*. 2012; 20(2): 179-192. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es.
4. Azar, G., Givehchi, S., & Vosoughi, S. Workforce safety culture, job stress and job satisfaction in an automotive industry. *Sigurnost*. 2023; 65(1): 25-37. <https://doi.org/10.31306/s.65.1.2>.
5. Álvarez Contreras, Diana Esther, Araque Geney, Erika Astrid, & Jiménez Lyons, Karina Andrea. Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, Mipymes De Sincelejo, Colombia. *Tendencias*. 2022; 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
6. Ministerio de Trabajo. Sistema de gestión de la Seguridad y Salud En El Trabajo. 2015; 1-43. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/21-Sisteam_de_gestion_de_syst_mipymes-colombia.pdf
7. Organización Internacional del Trabajo. Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. 2020. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/Lang--es/index.htm>
8. Hoffmeister L, Vidal C, Vallebuona C, Ferrer N, et al. Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Cienc Trab*. 2014;16(49):21-27. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>.
9. Garavito HY, Daza RC, Ramírez T. Organizational culture and safety culture: a review of the literature. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2022; 12(2): 1-11. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.8622>.
10. Aguilar OC, Cetina CT, Centeno LG, Ramírez LE. Cultura de Seguridad Organizacional: Variables grupales relacionadas con la conducta segura. *Revista Psicología para América Latina*. 2021; 35(1):31-43. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n35/a04n35.pdf>
11. Bernabé C, Ferri RI, Rodríguez PA. Liderazgo efectivo y su impacto en la seguridad industrial y salud laboral. Una revisión sistemática de la investigación realizada. *Dyna*. 2022; 10(1): <https://doi.org/10.6036/MN10641>
12. Martínez OC, Montero MR. La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados. *Salud de los Trabajadores*. 2015;23(2):115-126. <https://www.redalyc.org/journal/3758/375844217005/html/>
13. Draghici, A., Dursun, S., Başol, O., Boatca, M. E., y Gaureanu, A. (2022). El papel mediador del clima de seguridad en la relación entre el liderazgo de seguridad

- transformacional y el comportamiento seguro: el caso de dos empresas en Turquía y Rumania. *Sostenibilidad*, 14(14), 8464. <https://doi.org/10.3390/su14148464>
14. Mena MD. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*. 2019;46,11-47. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>.
 15. Carrillo PA. Medición De La Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*. 2016; 8(1): 61-73. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788007/html/>
 16. Pujol CL. Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de Administración*. 2019; 32(59): DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
 17. Vargas ES, & Flores GM. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*. 2019; 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
 18. Villasana RD. "Acercamiento a una propuesta de gestión en salud ocupacional como fórmula para mantener preparada a las organizaciones para el cumplimiento de la normativa jurídica vigente", *Acta bioclínica*. 2012; 2(4):117-151. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Pati%C3%B1o-De-Gyves-Mariana.pdf>
 19. Ramos FM. Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. Promoción de la Salud En El ámbito Laboral. 1-9. https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota_Tecnica_N_33_Promocion_de_Salud_en_el_Ambito_Laboral.pdf
 20. Álvarez CD, Araque GE, & Jiménez LK. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mipymes de sincelejo, colombia. *Tendencias*. 2022; 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
 21. Castro MN. Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Cienc Trab*. 2018; 20(63): 155-159. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>.
 22. Conexión Esan. Chernobyl y el nacimiento del concepto de "cultura de la seguridad". 2017; <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/chernobyl-y-el-nacimiento-del-concepto-de-cultura-de-la-seguridad>
 23. Iglesias AAL, Torres EJM. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cuba Enf*. 2018;34(1):197-209. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93793>.
 24. Rifai, R. F., Tirtoprojo, S., & Sutami, I. The Mediating Role of Organizational Commitment, Job Satisfaction: The Effect of Organizational Climate on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 2023; 7(05), 168-179. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7512>
 25. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. 2019; *Revista Venezolana de Gerencia*. 2019; 24 (87): 843-859. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
 26. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*. 2020; 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
 27. Escudero SI. Prevención de la accidentalidad y del ausentismo laboral para la promoción del autocuidado. *Revista Libre Empresa*. 2018 15(1), 153-157 <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.29.008>

28. Torres, A., & Ojeda, M. Cultura de la seguridad y percepción del riesgo: temas claves para la gestión empresarial. / Culture of safety and perception of risk: key issues for management business. 2020; 48-68. [https://doi.org/10.37767/2468-9785\(2018\)004](https://doi.org/10.37767/2468-9785(2018)004).
29. López SLG, Cumbreira OA. Percepción de riesgo laboral del personal de salud en la Región Metropolitana de Salud. Panamá. 2019; 39(3):94-99 DOI: [10.37980/im.journal.rmdp.2019815](https://doi.org/10.37980/im.journal.rmdp.2019815)
30. De Paula GD, Polezi MI, Silveira SF et al. Evaluación de la madurez de la cultura de seguridad en una industria alimentaria: una comparación entre el sector manufacturero y el administrativo. Revista Científica Hermes. 2022; 32 (1):182-201 DOI: <https://doi.org/10.21710/rch.v32i.654>.
31. Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
32. Bravo, C., Hernández, A., Negrín, E., y Palacios, A. Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2020; 25(91): 900-919. DOI: <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
33. Prieto, R., Burgos, C., García, J., & Rincón, Y. Mercadeo interno para optimizar la calidad de servicio en la banca universal. Revista Venezolana de Gerencia. 2016; 21(73). <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/21059>
34. García, M., Hernández, T., González, E. y Polo, S. Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios. Revista Internacional Administracion & Finanzas. 2017; 10(1) 37-48. <https://ssrn.com/abstract=2916923>.
35. Ismail, H., Karkoulian, S., y Kertechian, S. Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories. International Journal of Organizational Analysis. 2019; 27(1), 109-124. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-11-2017-1275/full/html>.
36. Bernal, I., & Flores, A. J. Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. Revista Venezolana De Gerencia. 2020; 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>.
37. Salazar, C., Martín, M., y Muñoz, Y. Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. Opción. 2018; 34(87), 183-212. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341378>
38. Avendaño, W., Luna, H., y Rueda, G. Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. Revista Venezolana De Gerencia. 2021; 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>.
39. Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. Revista Venezolana de Gerencia. 2021; 26(Especial 6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
40. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y Seguridad en el Trabajo, Aportes para una cultura de la prevención. 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
41. Urrego AP. Ministerio de Salud. Entorno laboral saludable. Bogotá DC, 2016. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
42. Jiménez MF, Sánchez TL, Hernández RE. La percepción del riesgo para la salud en trabajadores de una empresa agroquímica venezolana. Rev. cuban salud trabajo.

- 2023; 24 (2). Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/389>
43. Organización Internacional del Trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
44. Pilligua LC, Arteaga U. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 2019; XV (28):1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
45. Díaz PF, & Carrasco GM. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*. 2018; 63(4): 1-14 <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
46. Nordic Council of Ministers. Cuestionario Nórdico sobre Seguridad en el Trabajo (NOSACQ-50). International Research Institute of Stavanger; 2020. Disponible en: <https://www.nfa.dk/NOSACQ>
47. Meliá JL, Peiró JM. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 [Internet]. Universitat de València; 1998. Disponible en: <http://www.uv.es/seguridadlaboral>.
48. Castaño CC, Correa LL. Caracterización de la percepción de seguridad en una unidad de cuidados intensivos neonatales de la ciudad de Cartagena empleando el cuestionario NOSAQ-50. [Trabajo de grado]. Universidad del Sinú; 2019. <http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/527>
49. Vicente AC. Clima de seguridad y su impacto en la empresa G & R S.A.C. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2018. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1521>
50. Medina BI. Evaluación del clima de seguridad aplicando el cuestionario nórdico (NOSACQ 50) para reducir el índice de accidentabilidad en la empresa INVERSIONES SAEM S.A.C. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115376>
51. Muñoz PV. Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento. [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma; 2019. [Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento](https://hdl.handle.net/20.500.12692/115376)
52. Grisales RM. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. [Artículo de investigación]. Universidad Católica de Pereira; 2020. <http://hdl.handle.net/10785/6228>
53. Mendinueta MM, Herazo B, Palacio DE, Polo GR, Roa E, Casseres M, Percepción del clima ergonómico de la empresa y la presencia de molestias musculoesqueléticas en trabajadores Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2024;42:e356001DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e356001>