

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

Presentan:

Barros Lara Dayana Patricia
Código estudiantil: 201421655577

Orozco Herrera Carolina Del Carmen
Código estudiantil: 201322246173

Sanjuanelo Reales Katherine Judith
Código estudiantil: 2003283217

Dederle Pérez Diana Carolina
Código estudiantil: 2003288384

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, ya que se evaluaron las dimensiones la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Región Caribe Colombiana en un único momento temporal, por medio del cuestionario Nórdico sobre seguridad en el trabajo. Esta investigación se realizó en las empresas del sector salud, durante el periodo de febrero del 2024 a noviembre del 2024 en la ciudad de Barranquilla /Atlántico. La población total de estudio estuvo constituida por: 78 trabajadores. En el análisis de la percepción de seguridad laboral, construimos tablas de frecuencia que nos permitieron comprender en profundidad cómo los empleados percibían la gestión de la seguridad. Estos análisis cuantitativos nos ayudarán a identificar fortalezas y áreas de mejora en aspectos como el diseño de rutinas de seguridad, la participación en las decisiones y la implicación de los empleados. Para el análisis de la satisfacción laboral, transformamos las respuestas de los empleados a una escala numérica de Likert, que va desde 1 (Muy insatisfecho) hasta 7 (Muy satisfecho). Esta conversión nos permitió realizar un análisis estadístico más preciso y objetivo.

Resultados: la población evaluada está mayoritariamente compuesta por mujeres (67.95%) y pertenecientes al estrato socioeconómico 2 y 1 (ambos con 30.77%). En cuanto al nivel educativo, la mayoría tienen educación profesional (48.72%), seguida por técnica (21.79%). En términos de antigüedad laboral, el mayor grupo se encuentra entre 1 a 5 años (38.46%), y los solteros representan casi la mitad de los participantes (48.72%). Los cargos operativos predominan (69.23%), y la autopercepción de salud mayoritaria es "buena" (42.31%), seguida de "muy buena" y "excelente" (ambas con 25.64%). Con Respecto a la percepción de los trabajadores sobre la seguridad revela que la mayoría considera que la dirección se esfuerza en diseñar rutinas de seguridad efectivas (67.95% de acuerdo), permite influir en seguridad (78.21%) y fomenta la participación en decisiones sobre seguridad (71.79%). Sin embargo, un porcentaje significativo opina que la dirección no tiene la capacidad adecuada para manejar la seguridad (43.59% en desacuerdo). Además, un 56.41% indica que la dirección no considera las sugerencias de los empleados, y un 60.26% percibe que no se les consulta antes de tomar decisiones sobre seguridad. Estas cifras destacan fortalezas y áreas de mejora en la gestión de seguridad laboral. En general, la satisfacción laboral muestra una distribución

equilibrada, pero hay un margen importante para optimizar los factores relacionados con el crecimiento y las oportunidades internas.

Conclusión: Cada organización presenta factores críticos únicos que inciden directamente en la cultura de seguridad, entre los que se destacan las actitudes, la satisfacción y las creencias individuales de los trabajadores. La prevención efectiva de accidentes y enfermedades laborales requiere una estrategia integral que comprenda procesos claramente definidos, personal altamente capacitado y líderes con sólidas competencias para gestionar la actividad laboral. Es fundamental mantener un proceso de socialización continuo que permita generar conciencia entre el personal, transformando gradualmente los hábitos y fortaleciendo la cultura de seguridad. Este enfoque no solo busca reducir riesgos, sino también optimizar la satisfacción y el desempeño de cada trabajador en su labor específica. Las organizaciones modernas deben ir más allá de la simple creación de procesos y actividades. Se requiere un compromiso sostenido con la formación integral del personal, tanto administrativo como asistencial, mediante capacitaciones periódicas sobre normativas vigentes, nuevos procesos y desarrollo de habilidades de liderazgo. El objetivo final es construir un ambiente que genere confianza, seguridad y un profundo sentido de pertenencia, contribuyendo así a elevar los estándares de seguridad organizacional y la satisfacción laboral.

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 of workers in the context of occupational safety and health.

Materials and Methods: This research employed a quantitative approach and was classified as a cross-sectional descriptive study, as it evaluated the dimensions of organizational culture and job satisfaction of workers in the Colombian Caribbean Region at a single point in time, using the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire. This research was conducted in companies within the health sector, from February 2024 to November 2024 in Barranquilla, Atlántico. The total study population consisted of 78 workers. In analyzing the perception of occupational safety, we constructed frequency tables that allowed us to comprehensively understand how employees perceived safety management. These quantitative analyses helped identify strengths and areas for improvement in aspects such as the design of safety routines, participation in decisions, and employee involvement. For the analysis of job satisfaction, we transformed employee responses to a numerical Likert scale, ranging from 1 (Very dissatisfied) to 7 (Very satisfied). This conversion allowed for more precise and objective statistical analysis.

Results: The evaluated population is predominantly composed of women (67.95%) and belongs to socioeconomic strata 2 and 1 (both at 30.77%). Regarding educational level, the majority have professional education (48.72%), followed by technical education (21.79%). In terms of job tenure, the largest group is between 1 to 5 years (38.46%), and single individuals represent almost half of the participants (48.72%). Operational positions predominate (69.23%), and the majority self-perception of health is "good" (42.31%), followed by "very good" and "excellent" (both at 25.64%). Regarding workers' perception of safety, the majority considers that management strives to design effective safety routines (67.95% agree), allows influence on safety (78.21%), and encourages participation in safety decisions (71.79%). However, a significant percentage believes that management does not have adequate capacity to handle safety (43.59% disagree). Additionally, 56.41% indicate that management does not consider employee suggestions, and 60.26% perceive that they are not consulted before making safety decisions. These figures highlight strengths and areas for improvement in occupational safety management. Overall, job satisfaction shows a balanced distribution, but there is significant room for optimizing factors related to growth and internal opportunities.

Conclusion: Each organization presents unique critical factors that directly affect the safety culture, among which the attitudes, satisfaction, and individual beliefs of

workers stand out. Effective prevention of occupational accidents and diseases requires a comprehensive strategy that includes clearly defined processes, highly trained personnel, and leaders with solid competencies to manage work activity. It is essential to maintain a continuous socialization process that allows for generating awareness among personnel, gradually transforming habits and strengthening the safety culture. This approach not only seeks to reduce risks but also to optimize the satisfaction and performance of each worker in their specific task. Modern organizations must go beyond simply creating processes and activities. A sustained commitment to the comprehensive training of personnel, both administrative and care-related, is required through periodic training on current regulations, new processes, and leadership skill development. The ultimate goal is to build an environment that generates trust, security, and a profound sense of belonging, thus contributing to raising the standards of organizational safety and job satisfaction.

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 Administración & 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](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. Baltazar DY, Rosas E, García I, Ibarra MJ, Pirez MA. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus [revista en la Internet]*. 2022 Dic; 7: e295. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-

60942022000100112&lng=es.

Epub

21-Mar-2023.

<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>.

49. 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>