



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y / O DE DESARROLLO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

**FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD Y SU
INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO SEGURO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA GURIT BALSAFLEX.**

AUTOR:

JOYCE JARITZA SANTILLÁN RAMÍREZ

TUTOR:

MSc. CACERES CHANGO RONALD FABRICIO

MILAGRO, 2025

Derechos de Autor

Sr. Dr. Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Joyce Jaritza Santillán Ramírez**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en seguridad y salud en el trabajo**, como aporte a la Línea de Investigación **Salud pública y bienestar humano integral** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 20 de diciembre del 2025

Joyce Jaritza Santillán Ramírez

C.I.: 0941308371

INFORME DEL TUTOR

Milagro, 6 de abril del 2026

Ingeniero

Eduardo Espinoza Solís, Ph.D

Decano de Posgrado

De mis consideraciones

Por medio de la presente certifico haber acompañado en el desarrollo del trabajo de titulación en calidad de profesor tutor, al maestrante **JOYCE JARITZA SANTILLAN RAMIREZ**, con el tema: "**DISEÑO DE UN MODELO TEÓRICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA GURIT.**". En el cual se realizaron 8 tutorías, las mismas que se encuentran registradas en el Sistema de Gestión Académica.

Además, notifico que el Trabajo de Titulación cumple con los parámetros de calidad y forma requeridos por el programa de **MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO MODALIDAD EN LÍNEA**, cumpliendo con el porcentaje de originalidad del 7.0%.

Pongo de manifiesto que autorizo la entrega del documento desarrollado a los entes pertinentes para proceder a la revisión y posterior defensa del Trabajo de Titulación presentado por el maestrante.



Atentamente,

CACERES CHANGO RONALD FABRICIO, Msc.

C.I. 0921639688

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los diez días del mes de junio del dos mil veintiseis, siendo las 15:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, SANTILLAN RAMIREZ JOYCE JARITZA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **DISEÑO DE UN MODELO TEÓRICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA GURIT.**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO, Presidente(a), CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL en calidad de Vocal; y, JIMENEZ REY JANETH FERNANDA que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	58.83
DEFENSA ORAL	39.67
PROMEDIO	98.50
EQUIVALENTE	EXCELENTE

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 16:00 horas.

DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO
CEVALLOS

Firmado digitalmente por
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLOS
Fecha: 2026.06.20
14:35:57 -05'00'



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOSUE DANIEL CORTEZ
PAREDES

MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL
VOCAL



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JANETH FERNANDA
JIMENEZ REY

JIMENEZ REY JANETH FERNANDA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOYCE JARITZA
SANTILLAN RAMIREZ

SANTILLAN RAMIREZ JOYCE JARITZA
MAESTRANTE

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y la fuente infinita de bendiciones que iluminan cada paso de mi vida.

En un mundo colmado de bendiciones, agradezco profundamente poder tener presentes en cada uno de mis logros a mis padres, **María Ramírez y Jorge Santillán**, quienes han sido el motor que impulsa mi vida en cada etapa, guiándome con amor, esfuerzo y ejemplo constante.

A mi querida hermana **Msc. Karen Santillán**, quien ocupa un lugar invaluable en mi vida: mi confidente y mi alma gemela, presencia constante que, con su apoyo incondicional, fortalece mi espíritu y me recuerda que, bajo la bendición de Dios, su guía y las oportunidades que nos concede, somos capaces de superar cualquier obstáculo.

Agradecimientos

A Dios, por ser la luz que guía mi camino y la fuente infinita de fortaleza y sabiduría que hizo posible alcanzar esta meta.

A mis padres, **María Ramírez** y **Jorge Santillán**, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante; por ser el pilar firme sobre el cual se sostienen cada uno de mis logros.

A mi hermana **Msc. Karen Santillán** por ser mi confidente y compañera de vida, presencia invaluable que, con su cariño y apoyo incondicional, ha sido inspiración permanente en este camino.

Resumen

La presente investigación tiene como propósito proponer un modelo estratégico para el fortalecimiento de la cultura de seguridad en la empresa GURIT, con el fin de contribuir al desarrollo de comportamientos seguros en los trabajadores. Este estudio parte del reconocimiento de que la seguridad laboral no depende únicamente del cumplimiento de normas y procedimientos, sino de factores organizacionales y humanos como la percepción del riesgo, el liderazgo y la cultura organizacional.

La investigación se desarrolla en la empresa GURIT, donde se ha evidenciado que, a pesar de contar con normativas y programas de seguridad, estos no se han consolidado plenamente como parte de la cultura organizacional. Esta situación se refleja en la persistencia de comportamientos inseguros y en una limitada interiorización de prácticas preventivas por parte de los trabajadores, lo que evidencia la necesidad de un enfoque integral que articule la percepción de seguridad, la capacitación y el liderazgo organizacional.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y analítico, bajo un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de información se emplearon técnicas como la encuesta, la observación directa, la revisión documental y el análisis organizacional. La encuesta, aplicada a los trabajadores de la empresa, estuvo estructurada mediante preguntas cerradas con escala tipo Likert, permitiendo medir dimensiones clave como liderazgo en seguridad, responsabilidad personal, cultura de reporte, percepción del riesgo y coherencia organizacional. El procesamiento de los datos se realizó mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias y porcentajes para identificar tendencias relevantes.

Los resultados evidencian que la cultura de seguridad en GURIT se encuentra en un nivel intermedio de desarrollo. Se identificó una fortaleza en la responsabilidad individual de los trabajadores, quienes muestran predisposición hacia el cumplimiento de prácticas seguras incluso sin supervisión directa. Sin embargo, se detectaron debilidades importantes en el liderazgo en

seguridad, particularmente en el compromiso visible de la alta gerencia. Asimismo, se observó una desconexión entre las normas establecidas y su aplicación en la práctica, lo que afecta la credibilidad de las acciones preventivas. De igual manera, los niveles intermedios en la cultura de reporte y en la percepción del riesgo reflejan la necesidad de fortalecer la comunicación, la capacitación y la confianza organizacional.

En este contexto, se concluye que la cultura de seguridad en la empresa no ha logrado consolidarse de manera integral, debido a la falta de articulación entre los factores organizacionales y conductuales. Aunque existe una base favorable en el comportamiento individual de los trabajadores, la ausencia de un liderazgo sólido y de estrategias formativas innovadoras limita la sostenibilidad de las prácticas seguras. En este sentido, se confirma que el fortalecimiento de la cultura de seguridad influye positivamente en el comportamiento seguro, siendo necesario implementar un modelo estratégico que integre liderazgo, capacitación y coherencia organizacional para lograr cambios sostenibles en el tiempo.

Palabras clave: cultura de seguridad, comportamiento seguro, percepción del riesgo, liderazgo organizacional, capacitación laboral

Abstract

The purpose of this research is to propose a strategic model to strengthen the safety culture in the company GURIT, to contribute to the development of safe behaviors among workers. This study is based on the recognition that occupational safety does not depend solely on compliance with rules and procedures, but also on organizational and human factors such as risk perception, leadership, and organizational culture.

The research is carried out in the company GURIT, where it has been evidenced that, despite having regulations and safety programs, these have not been fully consolidated as part of the organizational culture. This situation is reflected in the persistence of unsafe behaviors and in the limited internalization of preventive practices by workers, highlighting the need for a comprehensive approach that integrates safety perception, training, and organizational leadership.

The study adopts a quantitative approach with a descriptive and analytical scope, under a non-experimental and cross-sectional design. Data collection techniques included surveys, direct observation, document review, and organizational analysis. The survey, applied to the company's workers, was structured with closed-ended questions using a Likert scale, allowing the measurement of key dimensions such as safety leadership, personal responsibility, reporting culture, risk perception, and organizational coherence. Data processing was carried out using descriptive statistics, employing frequencies and percentages to identify relevant trends.

The results show that the safety culture in GURIT is at an intermediate level of development. A strength was identified in the individual responsibility of workers, who demonstrate a willingness to comply with safe practices even without direct supervision. However, significant weaknesses were detected in safety leadership, particularly in the visible commitment of top management. Likewise, a gap was observed between established norms and their practical application, affecting the credibility of preventive actions. In addition, intermediate

levels in reporting culture and risk perception reflect the need to strengthen communication, training, and organizational trust.

In this context, it is concluded that the safety culture in the company has not been fully consolidated due to the lack of integration between organizational and behavioral factors. Although there is a favorable foundation in workers' individual behavior, the absence of strong leadership and innovative training strategies limits the sustainability of safe practices. In this sense, it is confirmed that strengthening the safety culture positively influences safe behavior, making it necessary to implement a strategic model that integrates leadership, training, and organizational coherence to achieve sustainable changes over time.

Keywords: safety culture, safe behavior, risk perception, organizational leadership, job training

Lista de Figuras

Figura 1. Relación entre trabajo, salud y ambiente	23
Figura 2. Promedio por dimensión de cultura de seguridad	37

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	9
Tabla 2. Indicadores relacionados con cultura organizacional	18
Tabla 3. Encuesta de percepción de seguridad organizacional	34
Tabla 4. Dimensiones.....	36
Tabla 5.Cronograma detallado de capacitación gamificada	48
Tabla 6. Sistema de puntuación gamificada.....	49
Tabla 7.Cronograma anual de actividades	56
Tabla 8.Cronograma mensual sugerido:	57
Tabla 9. DIMENSIÓN 1: Liderazgo en Seguridad.....	71
Tabla 10.DIMENSIÓN 2: Responsabilidad Personal	71
Tabla 11. DIMENSIÓN 3: Cultura de Reporte.....	72
Tabla 12.DIMENSIÓN 4: Coherencia Sistema–Práctica	72
Tabla 13.DIMENSIÓN 5: Percepción del Riesgo	72
Tabla 14.ÍTEMS DE CONTROL (No indicar como invertidos al encuestado)	73

Índice / Sumario

Portada.....	i
Derechos de Autor.....	ii
Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación	iii
Acta de calificación	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
Lista de Figuras.....	xi
Lista de Tablas.....	xii
Índice / Sumario.....	xiii
Introducción	1
CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación.....	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Delimitación del problema	5
1.3. Formulación del problema	5
1.4. Preguntas de investigación	6
1.5. Objetivos	7
1.5.1. Objetivo general.....	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
1.6. Hipótesis.....	7
1.7. Justificación	7
1.8. Declaración de las variables (Operacionalización).....	9
CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial.....	10
2.1. Antecedentes Referenciales.....	10
2.2. Marco Conceptual.....	12

2.2.1.	Cultura de seguridad	12
2.2.2.	Cultura organizacional	12
2.2.3.	Valores organizacionales	13
2.2.4.	La Cultura Preventiva	13
2.2.5.	Participación de los trabajadores	14
2.2.6.	Clima de seguridad	14
2.2.7.	Condiciones inseguras.....	15
2.2.8.	Riesgo.....	16
2.2.9.	Salud	16
2.3.	Marco Teórico.....	16
2.3.1.	Balsaflex Gurit.....	16
2.3.2.	Cultura de seguridad.....	16
2.3.2.1.	Indicadores relacionados con cultura organizacional	17
2.3.2.2.	Factores que influyen en la cultura organizacional	18
2.3.2.3.	Beneficios empresariales de fomentar la cultura organizacional.	20
2.3.3.	Variable 1: Cultura de seguridad	21
2.3.3.1.	Comportamiento seguro.....	21
2.3.3.2.	Condiciones inseguras	21
2.3.3.3.	Tipos de condiciones inseguras.....	22
2.3.3.4.	Relación ambiente salud en el trabajo.....	22
2.3.3.5.	Relación entre trabajo, salud y ambiente	23
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico		25
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	25
3.1.1.	Tipos de investigación	25
3.1.1.1.	Investigación descriptiva	25
3.1.1.2.	Investigación analítica	26
3.1.1.3.	Investigación aplicada	26
3.1.2.	Diseño de la investigación	26

3.1.2.1.	Diseño no experimental	26
3.1.2.2.	Diseño transversal.....	27
3.2.	Población y la muestra.....	27
3.2.1.	Población	27
3.2.2.	Muestra.....	27
3.3.	Los métodos y las técnicas	28
3.3.1.	Métodos de la investigación.....	28
3.3.1.1.	Método deductivo	28
3.3.1.2.	Método inductivo.....	28
3.3.1.3.	Método analítico.....	29
3.3.1.4.	Método cuantitativo	29
3.3.2.	Técnicas de investigación.....	29
3.3.2.1.	Revisión documental	29
3.3.2.2.	Observación directa.....	30
3.3.2.3.	Análisis organizacional.....	30
3.3.2.4.	Encuesta	30
3.4.	Procesamiento estadístico de la información.....	30
CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados		32
4.1.	Análisis e Interpretación de Resultados.....	32
4.1.1.	Analizar la situación actual de la gestión de seguridad y la cultura organizacional en la empresa GURIT.	32
4.1.1.1.	Discusión 1	38
4.1.2.	Definir una estrategia para evaluar cómo la percepción de seguridad influye en el comportamiento de los empleados dentro de la.....	39
4.1.2.1.	Discusión 2	46
4.1.3.	Diseñar un cronograma de capacitación que utilice gamificación para mejorar la formación en prácticas de seguridad.....	47
4.1.3.1.	Discusión 3	50

4.1.4. Establecer un modelo para el involucramiento activo de la alta gerencia en la promoción de la seguridad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.	51
4.1.4.1. Discusión 4	59
CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones	63
5.1. Discusión.....	63
5.2. Conclusiones	65
5.3. Recomendaciones	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS	71

Introducción

La cultura de seguridad en las organizaciones industriales se ha consolidado como un elemento clave para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. En los últimos años, el interés por este enfoque ha aumentado de manera significativa, debido a que los modelos tradicionales centrados únicamente en el cumplimiento normativo han demostrado ser insuficientes para reducir de forma sostenida los incidentes y comportamientos inseguros en el trabajo.

Diversas investigaciones coinciden en que los accidentes laborales no se originan exclusivamente por fallas técnicas o condiciones inseguras, sino que están estrechamente relacionados con factores humanos y organizacionales, tales como la percepción del riesgo, las actitudes frente a la seguridad, los estilos de liderazgo y el nivel de compromiso de la alta dirección. En este sentido, la cultura de seguridad se manifiesta como el conjunto de valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas que influyen en la manera en que la seguridad es percibida, priorizada y aplicada dentro de una organización.

En el contexto industrial actual, caracterizado por altos niveles de exigencia operativa, presión por resultados, fortalecer la cultura de seguridad se convierte en un desafío estratégico. Cuando la seguridad no forma parte de la cultura organizacional, los trabajadores tienden a normalizar los riesgos, minimizar las consecuencias de los actos inseguros y adoptar comportamientos que incrementan la probabilidad de accidentes, como el exceso de confianza. Esta situación se agrava cuando existen eventos críticos previos que afectan la confianza, la percepción de control y el sentido de responsabilidad compartida en materia de seguridad.

La empresa GURIT, compartió la necesidad de replantear los mecanismos mediante los cuales se promueve el comportamiento seguro. Este tipo de situaciones no solo genera consecuencias físicas y legales, sino que también impacta de forma directa en la percepción de seguridad de los trabajadores, en el clima organizacional y en la credibilidad de las acciones

preventivas implementadas por la empresa.

Una de las principales manifestaciones de esta problemática es la desconexión entre las normas de seguridad formalmente establecidas y las prácticas reales que se ejecutan en el trabajo diario. En muchos casos, los procedimientos existen, pero no son interiorizados por los trabajadores, ya sea por falta de comprensión, escasa participación en su diseño o ausencia de refuerzos positivos que promuevan su cumplimiento. Asimismo, la capacitación en seguridad suele abordarse de manera tradicional, con metodologías poco dinámicas, lo que limita su impacto en el cambio de conductas y en la consolidación de hábitos seguros.

A esto se suma la limitada participación de la alta gerencia en la promoción visible y constante de la seguridad. Cuando el liderazgo no demuestra un compromiso genuino, los mensajes preventivos pierden fuerza y la seguridad pasa a percibirse como una obligación secundaria, en lugar de un valor organizacional. Esta falta de coherencia entre el discurso y la práctica influye negativamente en la percepción de seguridad y en el comportamiento de los empleados.

Frente a este escenario, surge la necesidad de desarrollar un modelo teórico que permita reintegrar y fortalecer la cultura de seguridad en GURIT, considerando de manera integral la percepción de los trabajadores, el comportamiento seguro, la capacitación innovadora y el rol estratégico de la alta dirección.

El presente estudio se orienta al fortalecimiento de la cultura de seguridad, que contemple estrategias para evaluar cómo la percepción de seguridad influye en el comportamiento de los empleados, incorpore un cronograma de capacitación basado en gamificación para fortalecer el aprendizaje en prácticas seguras y proponga un esquema de involucramiento activo de la alta gerencia como eje fundamental del fortalecimiento cultural. La gamificación, en particular, se presenta como una alternativa innovadora que permite aumentar la motivación, el compromiso y la retención del conocimiento en materia de

seguridad laboral.

La tesis se organiza en varios capítulos.

El capítulo primero, presenta el marco contextual de la investigación, el mismo que se refiere al conjunto de circunstancias que acompañan al problema a investigar.

En el capítulo segundo, se encuentra el marco teórico de la investigación, el mismo que está basado en antecedentes investigativos, cuenta con una amplia conceptualización referente al tema de investigación.

El capítulo tercero, está centrado en el enfoque metodológico del estudio, detallando el tipo y diseño de investigación.

El capítulo cuarto, se presentan los hallazgos de la investigación.

El capítulo cinco, está dedicado a exponer las conclusiones derivadas del estudio y las sugerencias pertinentes.

Posteriormente, se incorporan las fuentes consultadas y los anexos que complementan el desarrollo del trabajo investigativo.

CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación

1.1. Planteamiento del problema

La seguridad en una organización industrial no depende únicamente del cumplimiento de normas y procedimientos, sino también de la manera en que los trabajadores perciben y asumen la importancia de su propio bienestar. En este contexto, GURIT, empresa dedicada a la fabricación de paneles de balsa, enfrenta el desafío de reforzar su cultura de seguridad. Aunque dispone de normativas, capacitaciones y programas preventivos, se evidencia que la seguridad aún no ha sido completamente interiorizada por todos los colaboradores, lo que limita la efectividad de las medidas implementadas.

El verdadero reto no radica únicamente en transmitir conocimientos técnicos, sino en transformar dichos aprendizajes en comportamientos seguros y sostenidos en el tiempo. La clave está en consolidar la seguridad como un valor organizacional compartido, donde cada nivel jerárquico reconozca la prevención como parte esencial de la identidad laboral y del compromiso colectivo.

Por ello, esta investigación busca diseñar un modelo que promueva una cultura de seguridad fundamentada en comportamientos preventivos, fomentando la reflexión, la participación y el liderazgo consciente. Dado que se trata de una propuesta, su aplicación no requiere una intervención inmediata, lo que la hace viable y pertinente para fortalecer el compromiso preventivo en GURIT.

El estudio permitirá identificar los factores que consolidan los comportamientos seguros y proporcionará un marco conceptual que sirva como base para futuras estrategias de fortalecimiento de la cultura de seguridad dentro de la organización.

A partir de la revisión de antecedentes y de la problemática identificada, la pregunta de investigación central se formula así:

¿Cómo pueden las estrategias de fortalecimiento de la cultura de seguridad contribuir al comportamiento seguro de los trabajadores de GURIT??

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se delimita al fortalecimiento de la cultura de seguridad y del comportamiento seguro en la empresa GURIT, dedicada a la fabricación de paneles de balsa. El estudio se centra en el diseño de un modelo orientado al reintegro y fortalecimiento de la cultura de seguridad, sin contemplar la implementación práctica de las estrategias propuestas dentro de la organización.

Desde el punto de vista temático, la investigación aborda aspectos relacionados con la percepción de seguridad de los trabajadores, el comportamiento seguro, la capacitación en seguridad mediante enfoques innovadores como la gamificación y el involucramiento de la alta gerencia en la promoción de la seguridad. No se consideran variables técnicas específicas de ingeniería, ni se realiza la medición directa de indicadores de accidentabilidad o desempeño en seguridad.

En cuanto al alcance temporal, el estudio se desarrolla con base en información teórica, antecedentes investigativos y análisis conceptual disponibles hasta el momento de la investigación. A nivel espacial, la investigación se contextualiza en la empresa GURIT, sin extender sus conclusiones a otras organizaciones, aunque el modelo propuesto podría servir como referencia teórica para empresas con características similares.

1.3. Formulación del problema

A pesar de que la empresa GURIT cuenta con normativas, capacitaciones y programas preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, se evidencia que estos esfuerzos no han logrado consolidarse plenamente como parte de la cultura organizacional. La seguridad no siempre es percibida ni asumida como un valor compartido, lo que se refleja en la persistencia de comportamientos inseguros y en la limitada interiorización de las prácticas preventivas por

parte de los colaboradores.

Esta situación evidencia la ausencia de un enfoque integral que articule la percepción de seguridad, el comportamiento seguro, la capacitación efectiva y el liderazgo de la alta gerencia dentro de un marco conceptual coherente. La falta de un modelo que oriente el reintegro y fortalecimiento de la cultura de seguridad dificulta la transformación de los conocimientos técnicos en comportamientos preventivos sostenidos en el tiempo.

En consecuencia, se plantea la necesidad de diseñar un modelo que contribuya al fortalecimiento de la cultura de seguridad en GURIT, promoviendo el comportamiento seguro y el compromiso organizacional con la prevención, desde una perspectiva teórica y sin requerir una intervención práctica inmediata.

1.4. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la situación actual de la gestión de seguridad y de la cultura organizacional en la empresa GURIT?
- ¿Cómo influye la percepción de seguridad en el comportamiento de los empleados dentro de la empresa?
- ¿De qué manera un cronograma de capacitación basado en gamificación puede mejorar la formación en prácticas de seguridad de los trabajadores?
- ¿Cómo puede desarrollarse un modelo que promueva el involucramiento activo de la alta gerencia en la promoción de la seguridad y el fortalecimiento de la cultura organizacional?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Proponer un modelo estratégico para el fortalecimiento de la cultura de seguridad que contribuya al comportamiento seguro de los trabajadores de GURIT.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la situación actual de la gestión de seguridad y la cultura organizacional en la empresa GURIT.
- Definir una estrategia para evaluar cómo la percepción de seguridad influye en el comportamiento de los empleados dentro de la empresa.
- Diseñar un cronograma de capacitación que utilice gamificación para mejorar la formación en prácticas de seguridad.
- Establecer un modelo para el involucramiento activo de la alta gerencia en la promoción de la seguridad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

1.6. Hipótesis

- El fortalecimiento de la cultura de seguridad influye positivamente en el comportamiento seguro de los trabajadores de GURIT.
- El fortalecimiento de la cultura de seguridad no influye positivamente en el comportamiento seguro de los trabajadores de GURIT.

1.7. Justificación

La seguridad y salud en el trabajo constituye un eje fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones, ya que no solo busca prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino también promover entornos de trabajo seguros, saludables y comprometidos con el bienestar integral de los trabajadores. En este contexto, la cultura de seguridad se convierte en un factor clave, pues influye directamente en la manera en que los empleados perciben los riesgos y adoptan comportamientos seguros en sus actividades diarias.

En la empresa GURIT, la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad surge a partir de situaciones que han evidenciado debilidades en la internalización de prácticas seguras, especialmente en escenarios donde intervienen factores externos y decisiones humanas. Estas circunstancias ponen de manifiesto que contar únicamente con normas, procedimientos o equipos de protección no es suficiente si no existe una cultura organizacional que respalde, refuerce y motive el comportamiento seguro en todos los niveles de la empresa.

Por ello, resulta importante diseñar un modelo de reintegro a la cultura de seguridad que permita comprender cómo la percepción de seguridad, la capacitación innovadora y el involucramiento de la alta gerencia influyen en el comportamiento de los trabajadores. Este enfoque reconoce que la seguridad no es un evento aislado, sino un proceso continuo que requiere liderazgo, participación y estrategias formativas que generen aprendizaje significativo y compromiso real.

Asimismo, la incorporación de metodologías como la gamificación en los procesos de capacitación representa una oportunidad para mejorar la forma en que los trabajadores asimilan y aplican los conocimientos en seguridad y salud laboral, favoreciendo una mayor participación y retención del aprendizaje. De igual manera, el compromiso visible de la alta gerencia resulta determinante para consolidar una cultura de seguridad sólida, ya que transmite coherencia, prioridad y responsabilidad compartida frente a la prevención de riesgos.

Desde el punto de vista académico, esta investigación aporta un marco teórico que contribuye al análisis y fortalecimiento de la cultura de seguridad en el ámbito organizacional, especialmente en empresas que enfrentan procesos de reintegro o recuperación cultural tras eventos adversos. En el plano práctico, el modelo propuesto puede servir como referencia para futuras investigaciones o para el diseño de estrategias preventivas adaptables a contextos similares, sin necesidad de una implementación inmediata.

El desarrollo de este estudio se justifica por la necesidad de promover una cultura de

seguridad más consciente, participativa y sostenible, que impacte positivamente en el comportamiento seguro de los trabajadores y en el fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa GURIT.

1.8. Declaración de las variables (Operacionalización)

Tabla 1.

Operacionalización de variables

EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO SEGURO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GURIT BALSAFLEX.				
Variables	Concepto	Dimensión	Indicador	Instrumento
Cultura de seguridad (independiente)	Se refiere al conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de una organización, los cuales configuran una forma de pensamiento colectiva en la que la seguridad es asumida como un objetivo prioritario y común. (Garrido & Rocco, 2017)	Liderazgo en seguridad	Participación visible de la alta gerencia Comunicación de normas y políticas de seguridad Apoyo directo a las acciones preventivas	Entrevista semiestructurada
		Participación de los trabajadores	Involucramiento en actividades de seguridad Comunicación de actos y condiciones inseguras Participación en comités o charlas de seguridad	Encuesta estructurada / Grupos focales
Comportamiento seguro (dependiente)	Conjunto de conductas observables de los trabajadores orientadas a la prevención de riesgos y cumplimiento de normas de seguridad (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009).	Cumplimiento de normas de seguridad	Uso adecuado de equipos de protección personal Respeto a procedimientos establecidos Seguimiento de instrucciones de seguridad	Observación directa
		Condiciones inseguras	Presencia de riesgos físicos en el área de trabajo Orden y limpieza Mantenimiento de instalaciones y equipos	Lista de verificación / Observación directa

Nota: La autora

CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes Referenciales

El estudio de la cultura de seguridad y su influencia en el comportamiento seguro de los trabajadores ha adquirido gran relevancia en el ámbito organizacional, debido a que diversos estudios sostienen que los accidentes laborales no dependen únicamente de factores técnicos, sino también de elementos humanos, organizacionales y culturales que influyen directamente en la percepción del riesgo y en las conductas preventivas de los trabajadores.

A nivel internacional, (Zohar, 2015) desarrolló estudios relacionados con la cultura preventiva y el cumplimiento de normas de seguridad, concluyendo que el fortalecimiento de prácticas preventivas dentro de las organizaciones contribuye significativamente a reducir conductas inseguras y accidentes laborales. El autor destaca que la supervisión constante y la promoción de hábitos preventivos permiten consolidar una cultura de seguridad más efectiva.

Asimismo, (Martinez Oropesa & Cremades, 2012) analizaron la cultura de seguridad como el resultado de valores, actitudes, percepciones y patrones de conducta compartidos dentro de las organizaciones. Los autores sostienen que una gestión adecuada de la seguridad fortalece el compromiso de los trabajadores y mejora el desempeño preventivo en el entorno laboral.

Por otra parte, (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Centeno Ley, & Ramírez Lira, 2021), investigaron el clima de seguridad organizacional, concluyendo que las percepciones y creencias de los trabajadores respecto a las políticas y prácticas de seguridad influyen directamente en el comportamiento seguro y en el cumplimiento de las normas preventivas.

En relación con la capacitación y fortalecimiento de la cultura preventiva, (Foment del Treball Nacional, 2013), señaló que las organizaciones que incorporan estrategias orientadas a la prevención logran mejorar el compromiso de los trabajadores y reducir los riesgos laborales, destacando la importancia de integrar la seguridad como parte de la cultura organizacional.

De igual manera, (Cortés Díaz, 2025) estudió la relación entre ambiente, salud y trabajo, concluyendo que los factores físicos, psicológicos y sociales presentes en el entorno laboral influyen de manera directa en el bienestar y seguridad de los trabajadores, por lo que la prevención debe abordarse desde una perspectiva integral.

En el contexto latinoamericano, (Puentes Vega, Zapata Torres, Mora , & Muñoz Sanchez, 2012), analizaron la participación de los trabajadores en los sistemas de gestión de seguridad, evidenciando que la integración activa de los colaboradores fortalece la apropiación de normas preventivas y favorece el desarrollo de conductas seguras dentro de las organizaciones.

Asimismo, (Velázquez, 2026) destacó que la participación de los trabajadores constituye un elemento fundamental para fortalecer la organización laboral y mejorar los procesos de supervisión y control relacionados con la seguridad ocupacional.

En el contexto nacional, (Velazco Mendoza, 2018) investigó las condiciones inseguras dentro del entorno laboral, señalando que muchas situaciones de riesgo se originan por la falta de mantenimiento y supervisión adecuada de las instalaciones, lo que incrementa la probabilidad de accidentes laborales.

Por otra parte, (Pinta , 2025) analizó la influencia del liderazgo y la cultura organizacional dentro de las empresas, concluyendo que la comunicación interna, el liderazgo participativo y el compromiso de la alta gerencia son factores determinantes para fortalecer la cultura de seguridad y promover ambientes laborales más seguros.

Finalmente, (Sánchez Rodríguez, 2025) estudió indicadores relacionados con la cultura organizacional y seguridad laboral, determinando que aspectos como la salud ocupacional, el cumplimiento de normativas y las condiciones laborales adecuadas contribuyen al fortalecimiento del comportamiento seguro y del bienestar organizacional.

A partir del análisis de los antecedentes revisados, se identifica la necesidad de

desarrollar modelos integrales que relacionen la percepción de seguridad, el comportamiento seguro, la capacitación y el liderazgo organizacional dentro de un mismo enfoque teórico. En este sentido, la presente investigación busca contribuir al fortalecimiento de la cultura de seguridad en la empresa GURIT, promoviendo estrategias orientadas al comportamiento seguro y al compromiso organizacional con la prevención de riesgos laborales.

2.2. Marco Conceptual

Variable 1: Cultura de seguridad

2.2.1. Cultura de seguridad

Es el conjunto de valores y normas comunes a los individuos dentro de una misma organización e implica un modelo mental compartido que posiciona la seguridad como un objetivo común a perseguir (Garrido & Rocco, 2017).

Es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad (Martínez Oropesa & Cremades, 2012).

La cultura de seguridad se construye a partir de los valores y normas que comparten los miembros de una organización, los cuales van formando una manera común de pensar y actuar, donde la seguridad deja de ser una obligación impuesta y pasa a asumirse como un objetivo compartido.

2.2.2. Cultura organizacional

Es así producto de la interacción de las personas y se construye todos los días. De forma no deliberada, la dinámica organizacional va generando valores y creencias que surgen implícitamente de las acciones emprendidas para afrontar y resolver los desafíos de supervivencia y crecimiento (Mena Méndez, 2019).

Se entiende como el conjunto de valores, normas y prácticas que configuran la identidad

y el funcionamiento interno de una organización. Dentro del marco del Distintivo ESR®, este indicador busca guiar a las empresas en la construcción de entornos laborales que promuevan la colaboración, el respeto mutuo y el compromiso de los colaboradores con los objetivos institucionales (Sánchez Rodríguez, 2025).

La cultura organizacional se concibe como un proceso aprendido que surge como respuesta al entorno, permitiendo a la empresa adaptarse a las distintas situaciones que enfrenta. Si bien las organizaciones no pueden controlar los factores externos, sí pueden ajustarse a ellos, utilizando la cultura organizacional como un mecanismo de adaptación.

2.2.3. Valores organizacionales

Son construcciones mentales que reflejan necesidades universales, expresadas mediante objetivos que trascienden situaciones específicas, organizados de manera jerárquica y manifestados en el entorno laboral (Castellanos Rodríguez & Romo Rojas, 2013).

Según Denison, los valores constituyen el fundamento sobre el cual los miembros de una organización evalúan situaciones, acciones, objetos y personas. Estos expresan metas, creencias y principios esenciales, y conforman el núcleo de la cultura organizacional (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009).

A partir de este análisis, los valores se conciben como representaciones mentales relacionadas con necesidades universales, que se reflejan en objetivos generales aplicables a diversas situaciones y que adquieren relevancia dentro del contexto laboral.

2.2.4. La Cultura Preventiva

Se refuerza la prevención de riesgos laborales tradicional mejorando el cumplimiento de normas de seguridad (contrarrestando la tendencia a tomar atajos inseguros) (Zohar, 2015).

Se entiende como la tercera etapa en la evolución histórica de los esfuerzos por la prevención en salud y seguridad laboral, posterior al enfoque en la mejora tecnológica (primera etapa) y al perfeccionamiento de los sistemas de gestión (segunda etapa) (Foment del Treball

Nacional, 2013).

La cultura preventiva es el conjunto de hábitos y actitudes orientados a anticipar riesgos antes de que ocurran. Implica actuar con responsabilidad y conciencia en las actividades diarias. Promueve la identificación oportuna de peligros y la comunicación abierta. Contribuye a reducir accidentes, errores y pérdidas dentro de la organización. Su enfoque es proactivo, priorizando la prevención antes que la corrección.

2.2.5. Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en los lugares de trabajo debe contemplar aspectos individuales, cognitivos y comportamentales. Así mismo, el trabajador está inmerso en un grupo social, laboral y familiar y hace parte de una sociedad (Puentes Vega, Zapata Torres, Mora , & Muñoz Sanchez, 2012).

Constituye el fundamento sobre el cual se desarrolla una nueva estrategia competitiva, sustentada en políticas orientadas al aseguramiento de la calidad productiva, las cuales están generando cambios en los mecanismos de organización y en los procesos de supervisión gerencial del trabajo (Sanchez, 2004).

La participación de los trabajadores en el entorno laboral no puede entenderse de manera aislada, pues involucra dimensiones personales, cognitivas y conductuales que influyen en su desempeño. Al mismo tiempo, cada trabajador forma parte de diversos sistemas de interacción sociales, familiares y organizacionales que condicionan su comportamiento y lo vinculan con la dinámica más amplia de la sociedad.

Variable 2: Comportamiento Seguro Organizacional

2.2.6. Clima de seguridad

Hace referencia a las percepciones comunes que comparten los miembros de una organización sobre sus características esenciales, entendidas como sus políticas, procedimientos y prácticas (Oliver, Tomás, & Cheyne, 2005).

Entendido como un fenómeno psicológico, temporal y mutable, relativo a las actitudes, creencias y percepciones de los empleados sobre la seguridad de la organización (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Centeno Ley, & Ramírez Lira, 2021).

El clima de seguridad se refiere a las percepciones compartidas sobre las políticas, procedimientos y prácticas en el entorno laboral. Debido a su naturaleza psicológica, es cambiante y está influido por las actitudes y creencias de los trabajadores.

2.2.7. Condiciones inseguras

Se entiende como la situación en la que un entorno no ofrece seguridad o representa un riesgo para las personas. En el ámbito laboral, el término se utiliza para describir aquellas condiciones físicas y materiales de una instalación que pueden provocar accidentes en los trabajadores. Estas condiciones suelen originarse por negligencia o por la falta de mantenimiento y cuidado adecuado de las instalaciones. Por ejemplo, un piso resbaladizo constituye una condición insegura, ya que puede ocasionar caídas, aun cuando su solución es relativamente sencilla (Velazco Mendoza, 2018).

Se refiere a las instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas que no se encuentran en condiciones adecuadas para su uso ni para cumplir la función para la cual fueron diseñadas, lo que representa un riesgo de accidente para las personas que los utilizan (Olan Morales, 2022).

La inseguridad en el entorno laboral se manifiesta como la ausencia de condiciones que garanticen protección, generando riesgos potenciales para las personas. Este concepto se aplica específicamente a las características físicas y materiales de las instalaciones, las cuales, si no son gestionadas adecuadamente, pueden derivar en accidentes para los trabajadores. La aparición de estas condiciones inseguras suele estar vinculada a la negligencia de quienes tienen la responsabilidad de mantener y supervisar el espacio, lo que evidencia una falta de mantenimiento y cuidado en la infraestructura, (Velazco Mendoza, 2018).

2.2.8. Riesgo

La combinación de frecuencia o probabilidad y las consecuencias de un acontecimiento peligroso específico. En este contexto, la probabilidad debería tener un periodo asociado, ya que las medidas de riesgo utilizadas en el proceso químico, todas toman la forma de consecuencia por unidad (Martínez Ponce de León, 2007).

2.2.9. Salud

Pese a la diversidad de enfoques y abordajes, predomina una concepción más amplia que se fundamenta en la perspectiva médica del término, considerando sus tres dimensiones: somática o fisiológica, psíquica y sanitaria (Cortés Díaz, 2025).

2.3. Marco Teórico

2.3.1. Balsaflex Gurit

Es el núcleo clásico de madera de balsa de testa, con una excelente relación resistencia-peso. Cuando una aplicación requiere alta resistencia, rigidez y rentabilidad, Gurit® Balsaflex™ es la solución ideal gracias a su excelente equilibrio entre coste, propiedades y peso. Gurit® Balsaflex™ está disponible en una amplia gama de densidades, espesores, formatos y acabados. Gurit® Balsaflex™ cuenta con la aprobación de DNV y Lloyds (Gurit Balsaflex, s.f.).

2.3.2. Cultura de seguridad

La cultura organizacional puede entenderse como el conjunto de principios, normas y prácticas que configuran la identidad y el modo de operar de una empresa. Este aspecto se concibe como un referente que orienta a las organizaciones hacia la construcción de ambientes laborales basados en la cooperación, el respeto recíproco y la adhesión de los trabajadores a los objetivos institucionales. De acuerdo (Sánchez Rodríguez, 2025), una cultura organizacional fortalecida resulta fundamental para lograr un balance entre las expectativas de los colaboradores y las metas estratégicas de la compañía. En este sentido, se promueve la

consolidación de entornos laborales seguros, equitativos y dignos, capaces de potenciar la productividad, estimular la innovación y favorecer el bienestar integral de quienes forman parte de la organización (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009).

En la actualidad, la cultura organizacional se reconoce como uno de los recursos intangibles más valiosos dentro de cualquier institución, ya que constituye un factor determinante en el éxito empresarial. Su relevancia radica en que la estrategia corporativa no solo depende de procesos técnicos o productivos, sino también de la manera en que se comparten valores, normas y prácticas dentro de la organización. Comprender esta dinámica resulta esencial para fortalecer la productividad y la sostenibilidad de las estructuras corporativas (Sánchez Castro, Cabezas Ramírez, Huaranga Rivera, & Marino, 2023).

En el caso de Balsaflex, dedicada a la fabricación de balsas, la cultura organizacional adquiere un papel decisivo en el ámbito de la seguridad industrial, pues orienta la conducta de los trabajadores hacia el cumplimiento de protocolos, la prevención de riesgos y el cuidado de las condiciones laborales. De este modo, las investigaciones sobre cultura organizacional no solo se enfocan en su configuración en empresas o instituciones educativas, sino también en cómo esta puede convertirse en un eje estratégico para garantizar entornos de trabajo seguros, justos y responsables en sectores productivos como el de Balsaflex (Pinta , 2025).

2.3.2.1. Indicadores relacionados con cultura organizacional

La cultura organizacional, al ser un recurso intangible que define la identidad y el funcionamiento interno de una empresa, requiere de herramientas que permitan evaluar su impacto en el desempeño corporativo. Los indicadores asociados a este ámbito se convierten en instrumentos clave para medir cómo los valores, normas y prácticas compartidas influyen en la motivación de los colaboradores, la cohesión de los equipos y la alineación con los objetivos estratégicos. Analizar estos indicadores no solo facilita la comprensión del clima laboral y la efectividad de la gestión interna, sino que también permite identificar áreas de

mejora que fortalecen la productividad, la innovación y la seguridad en el entorno de trabajo (Sánchez Rodríguez, 2025).

Tabla 2.

Indicadores relacionados con cultura organizacional

Indicadores	Ámbito	Descripción
Compensación digna	Derechos laborales	Asegura que los empleados reciban una remuneración justa adecuada, completa mentando la cultura organizacional con una compensación que respete su labor y esfuerzo.
Comisión de seguridad e higiene	Derechos laborales	Promueve la seguridad en el lugar de trabajo, vigilando que las condiciones sean seguras y que se minimicen los riesgos para la salud de los empleados.
Accesos a Instalaciones Limpias y Seguras	Derechos laborales	Garantiza que los empleados tengan acceso a instalaciones en condiciones óptimas de higiene y seguridad, mejorando su bienestar y experiencia laboral.
Jornada de Trabajo y Pago de Horas Extras	Derechos laborales	Regula los horarios de trabajo y asegura el pago justo de horas extras, promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.
Campaña de Salud Ocupacional	Derechos laborales	Realiza campañas para promover la salud de los empleados, fomentando cultura organizacional que contribuyan a su bienestar físico y mental.
Cumplimiento Legal Laboral, de Salud y de Seguridad	Derechos laborales	Asegura que la cultura organizacional cumpla con las normativas legales en salud y seguridad, protegiendo los derechos de los empleados y cumpliendo con la legislación.

Nota: (Sánchez Rodríguez, 2025)

2.3.2.2. Factores que influyen en la cultura organizacional

Liderazgo: El liderazgo constituye un elemento clave dentro de la cultura organizacional. Los líderes no únicamente definen el rumbo estratégico de la empresa, sino que también influyen al reflejar con su ejemplo los comportamientos y valores que desean fomentar. Cuando un líder impulsa la transparencia, el diálogo abierto y la confianza, contribuye a crear un entorno laboral saludable. En cambio, un estilo de liderazgo rígido o poco participativo puede originar un ambiente de temor y desconfianza, perjudicando la cultura de la organización (Pinta , 2025).

Valores y creencias compartidas: Las creencias y principios compartidos constituyen

la base de la cultura organizacional, ya que orientan la forma en que los colaboradores actúan y deciden. Cuando una empresa prioriza la diversidad y la inclusión, suele adoptar una actitud más receptiva hacia distintas perspectivas y vivencias. Esto favorece la creatividad y contribuye a un entorno laboral más dinámico y enriquecedor (Pinta , 2025).

La comunicación interna y su efecto en la cultura: La comunicación interna representa un componente esencial que influye directamente en la cultura organizacional. Cuando esta es clara y fluida, fomenta la transparencia y fortalece el compromiso de los colaboradores. Al mantenerse informados sobre las decisiones y transformaciones de la empresa, los empleados tienden a sentirse involucrados y aportan de forma constructiva al entorno de trabajo (Pinta , 2025).

Entorno laboral y su eficiencia en la cultura: El ambiente de trabajo influye de manera notable en la cultura organizacional. Aspectos como la infraestructura física, la distribución de los espacios y los recursos disponibles inciden en las sensaciones y conductas de los colaboradores. Un entorno que favorece la cooperación y estimula la creatividad puede convertirse en un factor clave para fortalecer una cultura organizacional positiva (Pinta , 2025).

La diversidad y su rol en la cultura organizacional: La diversidad es un aspecto esencial al analizar la cultura organizacional. Contar con un equipo conformado por personas de distintos géneros, orígenes, edades y trayectorias contribuye a fortalecer la cultura de la empresa. Esta variedad de miradas favorece decisiones más acertadas y estimula la innovación dentro de la organización (Pinta , 2025).

La tecnología y su impacto en la cultura organizacional: La tecnología ha modificado la forma en que las organizaciones funcionan y, en consecuencia, ha impactado su cultura organizacional. Las soluciones digitales y los espacios colaborativos han transformado la manera en que los colaboradores interactúan y desarrollan sus tareas. Incorporar tecnología favorece un entorno más dinámico y flexible, condición clave en un contexto empresarial en

permanente evolución (Pinta , 2025).

2.3.2.3. *Beneficios empresariales de fomentar la cultura organizacional.*

Según (Sánchez Rodríguez, 2025), fomentar una cultura organizacional sólida permite mejorar el desempeño general de la empresa, ya que fortalece el compromiso de los colaboradores, optimiza el trabajo en equipo y favorece un clima laboral positivo. Esto se traduce en mayor productividad, mejor toma de decisiones y una ventaja competitiva sostenible en el mercado (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009).

Variable Mejora en el clima laboral: Una cultura organizacional sólida promueve un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto y la motivación, lo que aumenta la satisfacción de los empleados (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009).

Incremento en la productividad: Los empleados que se sienten valorados y alineados con los valores de la empresa tienden a ser más comprometidos y productivos, lo que mejora el desempeño general de la organización (Foment del Treball Nacional, 2013).

Retención de talento: Una cultura organizacional atractiva reduce la rotación de empleados al ofrecer un entorno en el que los trabajadores se sienten apoyados y encuentran oportunidades de crecimiento personal y profesional (Foment del Treball Nacional, 2013).

Fortalecimiento de la identidad corporativa: Promover valores compartidos y una visión clara refuerza la identidad corporativa, creando una imagen de marca sólida tanto para los empleados como para los clientes y socios estratégicos (Foment del Treball Nacional, 2013).

Atracción de talento: Las empresas con una cultura organizacional bien definida y positiva son más atractivas para candidatos de alto nivel, que buscan ambientes laborales alineados con sus valores personales (Foment del Treball Nacional, 2013).

Promoción de la innovación: Una cultura que fomente la participación, la diversidad

y la apertura al cambio estimula la creatividad y la generación de ideas innovadoras, mejorando la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado (Foment del Treball Nacional, 2013).

Mejora de la reputación: Las empresas con una cultura organizacional ética y responsable son percibidas como confiables y atractivas por consumidores, inversionistas y otros stakeholders (Foment del Treball Nacional, 2013).

Reducción de conflictos internos: Establecer valores y normas claras minimiza los malentendidos y las tensiones entre los empleados, favoreciendo relaciones laborales armoniosas.: Comportamiento Seguro Organizacional (Foment del Treball Nacional, 2013).

2.3.3. Variable 1: Cultura de seguridad

2.3.3.1. Comportamiento seguro

El comportamiento seguro dentro de la organización se refleja en las acciones responsables que adoptan los colaboradores para prevenir riesgos y proteger su integridad y la de los demás. Fomentar estas conductas fortalece la cultura preventiva, reduce accidentes y promueve un entorno laboral más confiable y saludable para todos (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Centeno Ley, & Ramírez Lira, 2021).

2.3.3.2. Condiciones inseguras

La condición insegura se refiere a cualquier estado que no garantiza seguridad y que representa un riesgo para las personas. Según (Velazco Mendoza, 2018), en el ámbito laboral, este término alude a las características físicas y materiales de un lugar de trabajo que pueden provocar accidentes a los empleados. Estas situaciones suelen presentarse cuando existe descuido por parte de los responsables y no se brinda el mantenimiento adecuado a las instalaciones. Por ejemplo, un piso resbaloso constituye una condición insegura, ya que puede ocasionar caídas, aunque su corrección sea sencilla, (Foment del Treball Nacional, 2013).

El comportamiento seguro se manifiesta en las acciones conscientes y responsables que

adoptan los trabajadores para proteger su integridad y la de quienes los rodean. Implica cumplir las normas de seguridad, utilizar correctamente los equipos de protección y actuar con precaución en cada tarea realizada. Estas prácticas fortalecen la cultura preventiva dentro de la organización y contribuyen a reducir la probabilidad de incidentes y accidentes laborales

Por otro lado, las condiciones inseguras hacen referencia a los factores físicos o materiales del entorno laboral que representan un riesgo para las personas. Estas pueden originarse por falta de mantenimiento, descuido en las instalaciones o ausencia de medidas adecuadas de seguridad. Identificar y corregir oportunamente estas situaciones es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo más seguro y confiable (Foment del Treball Nacional, 2013).

2.3.3.3. Tipos de condiciones inseguras

Las condiciones inseguras se entienden como situaciones existentes que representan un peligro en el entorno laboral y que, si son eliminadas o controladas antes de iniciar las actividades, reducen a cero la probabilidad de que ocurra un accidente. Se trata de cualquier característica física o ambiental previsible que se aparta de lo que se considera normal, correcto o aceptable, y que puede generar incidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

La detección de este tipo de condiciones se logra principalmente mediante inspecciones periódicas, lo que resalta la importancia de la supervisión constante en la prevención de riesgos, ejemplos: suciedad y desorden en el área de trabajo, cables energizados en mal estado (expuestos, rotos, pelados), pasillos, escaleras y puertas obstruidas, etc (Zohar, 2015).

2.3.3.4. Relación ambiente salud en el trabajo

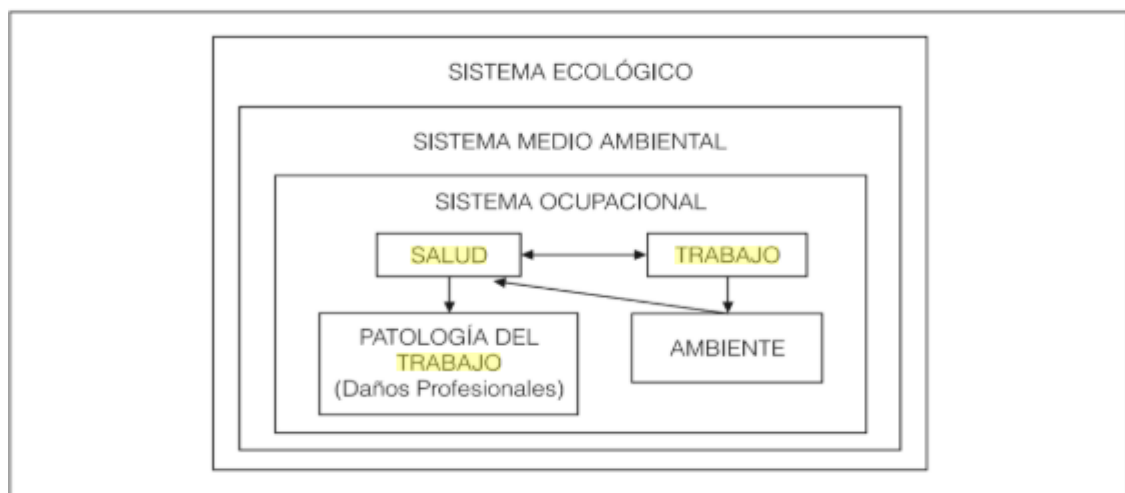
El avance progresivo en el conocimiento de los fenómenos físicos y químicos ha sido clave para el desarrollo humano, permitiendo un aprovechamiento más eficiente de los recursos naturales y una mejora sostenida en la calidad de vida. Este impulso no se ha limitado al uso

de sustancias naturales, sino que ha llevado a la creación de nuevos productos con propiedades superiores y al empleo de diversas formas de energía, lo que ha favorecido el crecimiento tecnológico e industrial (Cortés Díaz, 2025).

2.3.3.5. *Relación entre trabajo, salud y ambiente*

Figura 1.

Relación entre trabajo, salud y ambiente



Nota: (Cortés Díaz, 2025).

Con base en esta definición, el ambiente de trabajo puede entenderse como dividido en distintas categorías:

Ambiente orgánico

El ambiente orgánico en el entorno de trabajo está compuesto por diversos factores ambientales que pueden afectar la salud física y biológica del trabajador. Estos factores se clasifican en cuatro categorías principales (Cortés Díaz, 2025):

Mecánicos: Incluyen elementos móviles, cortantes o punzantes presentes en maquinaria, herramientas, y actividades como la manipulación o el transporte de cargas, que representan riesgos físicos directos (Cortés Díaz, 2025)

Físicos: Comprenden condiciones como temperatura, humedad, ruido, vibraciones, presión atmosférica, radiaciones (ionizantes y no ionizantes), y niveles de iluminación, los

cuales pueden alterar el bienestar del trabajador (Cortés Díaz, 2025)

Químicos: Se refieren a la presencia de sustancias contaminantes en estado sólido, líquido o gaseoso que circulan en el aire y pueden generar efectos nocivos en la salud (Cortés Díaz, 2025).

Biológicos: Involucran agentes patógenos como virus, bacterias y protozoos que pueden provocar enfermedades ocupacionales (Cortés Díaz, 2025).

Ambiente psicológico

Consecuencia fundamentalmente de factores debido a los nuevos sistemas de organización del trabajo derivados del desarrollo tecnológico (monotonía, automatización, carga mental, etc.) que crea en el trabajador problemas de inadaptación, insatisfacción, estrés, etc (Cortés Díaz, 2025).

Ambiente social

Consecuencia de las relaciones sociales externas a la empresa afectada cada vez más por problemas generacionales, cambio de esquema de valores, etc. o internos a la empresa, sistemas de mando, política de salarios, sistemas de promoción y ascensos, etc (Cortés Díaz, 2025).

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

La investigación busca comprender la situación actual de la seguridad laboral dentro de la organización y proponer un modelo que ayude a fortalecer la cultura de seguridad y a fomentar comportamientos seguros en los trabajadores.

La investigación no solo pretende describir cómo se encuentra la seguridad laboral en la organización, sino también identificar las prácticas que favorecen o limitan el desarrollo de una cultura preventiva. Al analizar las experiencias de los trabajadores y las condiciones en las que desempeñan sus actividades, se busca generar un modelo que sirva como guía para implementar estrategias concretas de mejora. Dicho modelo permitirá orientar la capacitación, la comunicación interna y el liderazgo hacia la creación de ambientes más seguros, donde los comportamientos responsables se conviertan en parte de la rutina diaria y contribuyan a reducir riesgos y accidentes.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de carácter aplicado, debido a que busca analizar la situación actual de la cultura de seguridad dentro de la empresa GURIT Balsaflex y generar una propuesta orientada al fortalecimiento del comportamiento seguro de los trabajadores. El componente cuantitativo se aplicará mediante encuestas dirigidas a los trabajadores con el fin de identificar percepciones y prácticas relacionadas con la seguridad laboral. Por otra parte, el componente cualitativo se apoyará en la revisión documental y la observación directa del entorno organizacional, lo cual permitirá comprender de manera más amplia los factores que influyen en la cultura de seguridad dentro de la empresa.

3.1.1.1. Investigación descriptiva

Este tipo de investigación permite caracterizar la situación actual de la cultura de

seguridad dentro de la organización, identificando los elementos relacionados con la percepción de seguridad, las prácticas preventivas, la capacitación en seguridad y el rol de la alta gerencia en la promoción de comportamientos seguros. A través de este enfoque se describen las condiciones existentes en la empresa, lo cual sirve como base para la elaboración de propuestas de mejora.

3.1.1.2. Investigación analítica

El enfoque analítico permite examinar la relación existente entre la cultura de seguridad organizacional y el comportamiento seguro de los trabajadores. Mediante este tipo de investigación se analizan los diferentes factores que influyen en la adopción de prácticas seguras dentro del entorno laboral, tales como el liderazgo organizacional, la capacitación y la percepción de riesgo.

3.1.1.3. Investigación aplicada

La investigación también tiene un carácter aplicado, ya que no se limita únicamente al análisis teórico del fenómeno, sino que busca generar una propuesta orientada al fortalecimiento de la cultura de seguridad dentro de la empresa. A partir del diagnóstico realizado se plantean estrategias que contribuyan a promover conductas seguras y a mejorar la gestión de seguridad organizacional.

3.1.2. Diseño de la investigación

3.1.2.1. Diseño no experimental

Se considera no experimental debido a que las variables objeto de estudio, como la cultura de seguridad y el comportamiento seguro de los trabajadores, se analizan en su contexto natural sin manipulación directa por parte del investigador. El estudio se centra en observar y analizar la realidad organizacional existente para posteriormente proponer estrategias orientadas a su fortalecimiento.

3.1.2.2. *Diseño transversal*

El estudio es de tipo transversal porque el análisis de la información se realiza en un momento determinado del tiempo, permitiendo identificar la situación actual de la cultura de seguridad dentro de la empresa. Este enfoque facilita comprender cómo los diferentes factores organizacionales influyen en el comportamiento seguro de los trabajadores en el contexto actual de la organización.

3.2. Población y la muestra

3.2.1. Población

La población de estudio está conformada por 130 colaboradores que laboran en la empresa GURIT, distribuidos en las distintas áreas organizacionales. Estos trabajadores participan de manera directa en los procesos operativos, administrativos y estratégicos de la empresa, por lo que su inclusión resulta relevante para el análisis del objeto de estudio, al permitir obtener información representativa y pertinente sobre la realidad organizacional en relación con la cultura de seguridad y el comportamiento seguro en el entorno laboral.

3.2.2. Muestra

A partir de la población total de la empresa, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas con el fin de determinar una muestra representativa. Este procedimiento permite seleccionar un número adecuado de participantes sobre los cuales se aplicará el instrumento de recolección de datos, garantizando que los resultados obtenidos sean confiables y representativos para el análisis del objeto de estudio.

Datos

Población (N): 130 trabajadores

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

p: 0.5

q: 0.5

Valor Z: 1.96

Fórmula para poblaciones finitas

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{130 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(130 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 97,31$$

$$n = 97 \text{ personas}$$

Por lo tanto, la muestra estará conformada por 97 trabajadores, quienes serán seleccionados para participar en la aplicación del instrumento de recolección de datos.

3.3. Los métodos y las técnicas

Para el desarrollo de la investigación se emplean los métodos inductivo, deductivo y analítico, los cuales permiten abordar el problema de estudio desde diferentes perspectivas y generar conclusiones fundamentadas.

3.3.1. Métodos de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizarán los métodos deductivo e inductivo, los cuales permitirán analizar la información desde una perspectiva teórica y práctica.

3.3.1.1. Método deductivo

El método deductivo parte de principios teóricos generales relacionados con la cultura de seguridad, el comportamiento organizacional y la gestión de seguridad laboral. Estos fundamentos teóricos permiten establecer criterios para analizar la realidad de la empresa GURIT Balsaflex y determinar en qué medida las prácticas existentes se alinean con los principios de una cultura de seguridad sólida.

3.3.1.2. Método inductivo

El método inductivo permite construir conclusiones a partir del análisis de la

información obtenida sobre las prácticas y percepciones relacionadas con la seguridad dentro de la organización. A partir de la observación del contexto organizacional se identifican patrones que sirven de base para la elaboración de estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de seguridad.

3.3.1.3. Método analítico

Este método permite descomponer el fenómeno de estudio en sus diferentes componentes, tales como liderazgo, capacitación, comunicación organizacional y percepción de riesgo. El análisis de estos factores facilita comprender cómo influyen en el comportamiento seguro de los trabajadores y permite diseñar propuestas que contribuyan a mejorar la gestión de seguridad en la empresa.

3.3.1.4. Método cuantitativo

El método cuantitativo se utilizará para recolectar información objetiva sobre la percepción de los trabajadores respecto a la cultura de seguridad dentro de la empresa. Para ello se aplicará una encuesta estructurada con preguntas cerradas dirigida a una muestra representativa de colaboradores de la empresa GURIT Balsaflex.

3.3.2. Técnicas de investigación

Para la recolección y análisis de información se emplean diversas técnicas que permiten comprender la situación actual de la cultura de seguridad dentro de la empresa.

3.3.2.1. Revisión documental

Esta técnica consiste en el análisis de documentos institucionales, normativas de seguridad, procedimientos internos, manuales de seguridad y literatura científica relacionada con la cultura de seguridad y el comportamiento organizacional. La revisión documental permite construir el marco teórico de la investigación y fundamentar la propuesta de estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de seguridad.

3.3.2.2. *Observación directa*

La observación directa permite identificar prácticas, comportamientos y condiciones relacionadas con la seguridad dentro del entorno laboral. A través de esta técnica se pueden reconocer elementos asociados a la cultura organizacional, tales como el cumplimiento de normas de seguridad, el uso de equipos de protección personal y las prácticas preventivas adoptadas por los trabajadores.

3.3.2.3. *Análisis organizacional*

Esta técnica permite examinar la estructura organizacional, los procesos de capacitación, las políticas de seguridad y el nivel de participación de la alta gerencia en la promoción de prácticas seguras. El análisis organizacional contribuye a identificar oportunidades de mejora que sirven de base para la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de seguridad.

3.3.2.4. *Encuesta*

La encuesta constituye una de las principales técnicas de recolección de información de la investigación. Esta se aplicará a los trabajadores de la empresa mediante un cuestionario estructurado compuesto por preguntas cerradas, orientadas a identificar percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con la cultura de seguridad y el comportamiento seguro dentro del entorno laboral.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

El procesamiento de la información se realizará a partir de los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los trabajadores de la empresa GURIT Balsaflex. La información recopilada será organizada, codificada y tabulada con el propósito de facilitar su análisis e interpretación.

Posteriormente, los datos serán presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, utilizando medidas de estadística descriptiva, principalmente frecuencias y porcentajes, lo cual

permitirá identificar tendencias relacionadas con la percepción de seguridad, las prácticas preventivas y los factores organizacionales que influyen en el comportamiento seguro de los trabajadores.

De forma complementaria, la información obtenida a través de la revisión documental y la observación directa será analizada de manera cualitativa, permitiendo interpretar el contexto organizacional y fortalecer el análisis de los resultados cuantitativos.

Finalmente, la integración de la información cuantitativa y cualitativa permitirá formular una propuesta orientada al fortalecimiento de la cultura de seguridad y a la promoción de comportamientos seguros dentro de la empresa GURIT Balsaflex.

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

4.1.1. Analizar la situación actual de la gestión de seguridad y la cultura organizacional en la empresa GURIT.

- **Misión**

Gurit es un fabricante especializado de moldes y tapones industriales que cuenta con la tecnología más avanzada y con competencias a lo largo de todo el proceso de producción vertical (Gurit Balsaflex, s.f.).

Ofrecemos utillaje para materiales compuestos con plazos de entrega muy cortos: incluyendo envío, instalación y puesta en marcha. (Gurit Balsaflex, s.f.).

- **Visión**

Nuestra vida es ser líder mundial en materiales de alto rendimiento que impulsan soluciones energéticamente eficientes en sectores clave. Nuestros materiales compuestos avanzados ayudan a nuestros clientes a construir componentes más ligeros, resistentes y sostenibles para la energía eólica, el sector marítimo, el transporte, la construcción, la defensa, el hogar y el trabajo, entre otros. Al permitir que estos sectores reduzcan el consumo de energía y mejoren la durabilidad, contribuimos activamente a un futuro más limpio y eficiente, a la vez reducimos el impacto ambiental (Gurit Balsaflex, s.f.).

Encuesta de percepción de seguridad organizacional (EPSO)

La Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO) es un instrumento diseñado para evaluar la percepción de los colaboradores respecto a las condiciones, prácticas y cultura de seguridad dentro de la organización. Su aplicación permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión de la seguridad laboral, considerando tanto aspectos individuales como organizacionales.

Esta encuesta se estructura en varias dimensiones clave, entre ellas: liderazgo en

seguridad, responsabilidad personal, cultura de reporte, coherencia entre el sistema y la práctica, y percepción del riesgo. Cada una de estas dimensiones aborda elementos fundamentales que influyen en el comportamiento seguro de los trabajadores y en la consolidación de una cultura preventiva.

La EPSO utiliza una escala tipo Likert de cinco niveles, que va desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”, lo que facilita medir el grado de aceptación o percepción de los colaboradores frente a diferentes afirmaciones relacionadas con la seguridad laboral.

La aplicación de este instrumento tuvo como objetivo recopilar información directa de los trabajadores, permitiendo conocer su percepción sobre el compromiso de la organización con la seguridad, el cumplimiento de normas, la comunicación de riesgos y la efectividad de las acciones preventivas implementadas.

Los resultados obtenidos constituyen una base fundamental para el análisis de la situación actual de la cultura de seguridad en la empresa, así como para la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Escala de respuesta:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 3.

Encuesta de percepción de seguridad organizacional

ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: Liderazgo en Seguridad					
La gerencia demuestra compromiso real con la seguridad.	16	25	31	17	8
La seguridad es priorizada incluso si afecta la producción.	21	30	25	15	6
Los supervisores corrigen actos inseguros inmediatamente.	22	24	28	12	11
Se destinan recursos suficientes para prevención.	12	33	26	21	5
La dirección participa activamente en actividades de seguridad.	18	40	23	12	4
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad Personal					
Uso el EPP incluso cuando no hay supervisión.	0	6	22	45	24
Cumplo los procedimientos, aunque retrase la tarea.	0	8	22	39	28
Me siento responsable de prevenir accidentes.	0	16	21	36	24
Intervengo si observo un acto inseguro.	0	12	24	36	25
Considero que mi comportamiento influye en la seguridad del equipo.	1	9	18	34	35
DIMENSIÓN 3: Cultura de Reporte					
Puedo reportar incidentes sin temor a sanción.	11	16	32	30	8
Los errores se investigan para aprender, no para culpar.	9	17	35	28	8
Se promueve el reporte de condiciones inseguras.	4	21	28	35	9
Mis sugerencias de mejora son tomadas en cuenta.	12	21	31	23	10
Los trabajadores participan en decisiones de seguridad.	14	20	28	24	11
DIMENSIÓN 4: Coherencia Sistema-Práctica					
Los procedimientos son claros y aplicables.	9	17	34	25	12
Las normas se cumplen en todos los niveles jerárquicos.	9	26	21	28	13

Existe coherencia entre lo que se exige y lo que se practica.	7	19	31	27	13
Las auditorías de seguridad generan mejoras reales.	10	12	31	27	17
La seguridad no es solo un requisito documental.	9	13	30	26	19
DIMENSIÓN 5: Percepción del Riesgo					
Identifico claramente los riesgos de mi puesto.	16	20	35	20	6
Mi trabajo puede generar accidentes graves si no sigo normas.	14	31	37	13	2
Recibo capacitación suficiente en riesgos laborales.	14	22	32	19	10
Entiendo las consecuencias de no usar EPP.	12	31	28	19	7
Los riesgos están correctamente señalizados.	9	28	23	28	9
ÍTEMS DE CONTROL (No indicar como invertidos al encuestado)					
Los accidentes son inevitables en esta empresa.	5	15	29	30	18
La producción es más importante que la seguridad.	5	13	24	33	22

Nota: Elaborado por la autora.

De manera integral, los resultados reflejan una cultura de seguridad caracterizada por una fuerte responsabilidad individual, pero con debilidades en los factores organizacionales y de gestión.

Se identifica una desalineación entre el comportamiento de los trabajadores y el respaldo institucional, lo que indica que, aunque los colaboradores adoptan prácticas seguras, estas no están siendo suficientemente reforzadas desde el liderazgo ni desde los sistemas organizacionales.

Asimismo, la presencia de respuestas neutrales en varias dimensiones sugiere falta de claridad, comunicación o confianza en los procesos de seguridad, mientras que las percepciones relacionadas con el riesgo y los ítems de control evidencian la necesidad de fortalecer la sensibilización y el enfoque preventivo.

En este sentido, la organización presenta una base importante sobre la cual construir, pero requiere fortalecer el liderazgo, la coherencia en la aplicación de normas y la promoción de una cultura de seguridad más integrada y consistente.

Tabla 4.

Dimensiones

Dimensión	Promedio
Liderazgo en Seguridad	2,6
Responsabilidad Personal	3,8
Cultura de Reporte	3,1
Coherencia Sistema-Practica	3,2
Percepción del Riesgo	2,8
Ítems de Control	3,5

Nota: Elaborado por la autora.

Los resultados presentados en la tabla evidencian el comportamiento de las diferentes dimensiones que conforman la cultura de seguridad dentro de la organización. Se observa que la dimensión Responsabilidad Personal alcanza el promedio más alto (3,8), lo que indica que los colaboradores muestran una actitud favorable hacia el cumplimiento de normas y la prevención de riesgos en sus actividades individuales. Este resultado sugiere un nivel importante de compromiso personal con la seguridad.

En contraste, la dimensión Liderazgo en Seguridad presenta el promedio más bajo (2,6), lo que refleja una percepción menos favorable respecto al rol de la alta dirección y supervisión en la promoción de la seguridad. Esto puede interpretarse como una debilidad en el involucramiento directivo, aspecto clave para fortalecer la cultura organizacional.

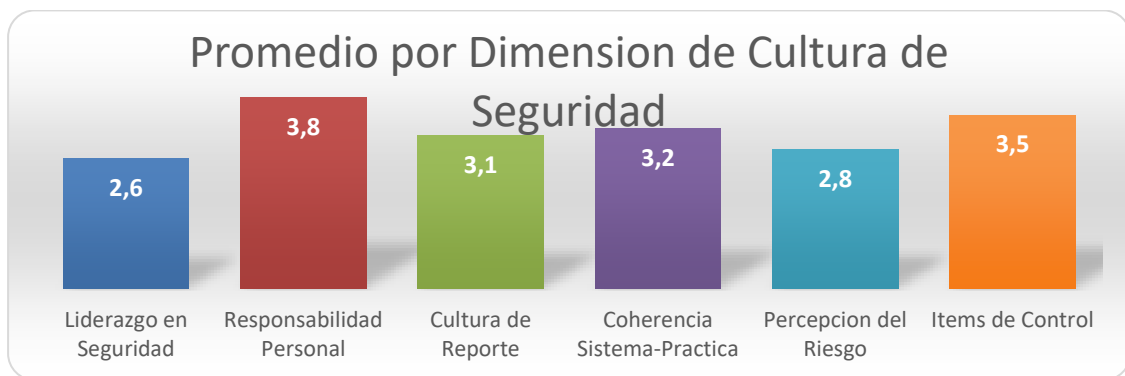
Por su parte, dimensiones como Cultura de Reporte (3,1) y Coherencia Sistema-Práctica (3,2) muestran valores intermedios, lo que indica que, aunque existen prácticas relacionadas con la seguridad, estas no se aplican de manera completamente consistente. De

igual forma, la Percepción del Riesgo (2,8) evidencia que aún existen oportunidades de mejora en la identificación y valoración de los riesgos por parte de los trabajadores.

Finalmente, los Ítems de Control alcanzan un promedio de 3,5, lo que sugiere un nivel aceptable en el cumplimiento de controles establecidos, aunque todavía con margen de mejora para alcanzar niveles óptimos. En conjunto, los resultados reflejan una cultura de seguridad moderada, con fortalezas en el ámbito individual, pero con debilidades en el liderazgo y en la gestión organizacional de la seguridad.

Figura 2.

Promedio por dimensión de cultura de seguridad



Nota: Elaborado por la autora.

El gráfico permite visualizar de manera comparativa las diferencias entre las dimensiones evaluadas, facilitando la identificación de tendencias dentro de la cultura de seguridad. Se destaca claramente que la Responsabilidad Personal sobresale como la dimensión con mayor puntuación, lo cual confirma que los trabajadores tienden a adoptar comportamientos seguros de manera individual.

Sin embargo, el gráfico también evidencia una brecha significativa con respecto al Liderazgo en Seguridad, que presenta el valor más bajo. Esta diferencia sugiere que, aunque los colaboradores actúan de forma responsable, no perciben un respaldo sólido por parte de la dirección en la promoción de prácticas seguras.

Asimismo, las dimensiones intermedias como Cultura de Reporte, Coherencia Sistema-

Práctica e Ítems de Control muestran una distribución relativamente equilibrada, lo que indica que la organización cuenta con ciertos mecanismos de gestión de seguridad, pero estos aún no se consolidan completamente.

La Percepción del Riesgo, al ubicarse por debajo del promedio general, refleja una limitada conciencia sobre los peligros en el entorno laboral, lo que podría influir en la ocurrencia de incidentes si no se refuerzan estrategias de sensibilización.

En síntesis, el gráfico confirma que la cultura de seguridad se encuentra en un nivel medio, con un mayor desarrollo en la responsabilidad individual, pero con la necesidad de fortalecer el liderazgo, la comunicación y la gestión integral de la seguridad dentro de la organización.

4.1.1.1. Discusión 1

Los resultados obtenidos evidencian que la cultura de seguridad en la empresa Gurit presenta fortalezas en la responsabilidad individual de los trabajadores, pero debilidades en el liderazgo organizacional y en la gestión institucional de la seguridad. La dimensión Responsabilidad Personal obtuvo el promedio más alto (3,8), reflejando que los colaboradores mantienen conductas seguras y cumplen procedimientos preventivos, lo cual coincide con (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Centeno Ley, & Ramírez Lira, 2021), quienes señalan que el comportamiento seguro se manifiesta en acciones responsables orientadas a prevenir riesgos y proteger la integridad de los trabajadores. Sin embargo, la dimensión Liderazgo en Seguridad registró el promedio más bajo (2,6), evidenciando una percepción desfavorable sobre el compromiso de la dirección con la seguridad laboral. Este resultado guarda relación con lo expuesto por (Pinta , 2025), quien sostiene que el liderazgo influye directamente en la cultura organizacional, debido a que los líderes representan los valores y comportamientos que la organización desea fortalecer.

Asimismo, las dimensiones Cultura de Reporte y Coherencia Sistema-Práctica

presentaron valores intermedios, lo que indica que existen mecanismos relacionados con la seguridad, aunque no se aplican de forma totalmente consistente. Estos hallazgos coinciden con (Garrido & Rocco, 2017), quienes afirman que la cultura de seguridad depende de valores y normas compartidas dentro de la organización. De igual forma, la baja Percepción del Riesgo refleja la necesidad de fortalecer la sensibilización preventiva y la identificación de peligros en el entorno laboral, aspecto relacionado con lo planteado por (Zohar, 2015), quien señala que la cultura preventiva busca reforzar el cumplimiento de normas y reducir conductas inseguras mediante acciones permanentes de prevención. En conjunto, los resultados muestran que la empresa cuenta con una base favorable en el compromiso individual de los trabajadores, pero requiere fortalecer el liderazgo y la gestión organizacional para consolidar una cultura de seguridad más sólida y efectiva.

4.1.2. Definir una estrategia para evaluar cómo la percepción de seguridad influye en el comportamiento de los empleados dentro de la

INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN Y VALIDACIÓN

Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO)

- Objetivo del Instrumento

Establecer el nivel de percepción de seguridad de los trabajadores y su correspondencia con los estadios culturales definidos en la Curva de Bradley, permitiendo analizar su influencia sobre el comportamiento seguro observable.

- Población Objetivo

Trabajadores operativos, técnicos y supervisores de la empresa objeto de estudio.

- Metodología

1. Cuestionario estructurado
2. Escala tipo Likert de 5 puntos

3. Aplicación individual
4. Respuesta anónima
5. Tiempo estimado: 10–15 minutos

- **Instrucciones para el Encuestado**

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la seguridad en su lugar de trabajo. Marque con una (X) la opción que mejor represente su nivel de acuerdo. No existen respuestas correctas o incorrectas. La información será tratada de forma confidencial.

- **Escala:**

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Procedimiento de Aplicación

- Garantizar anonimato.
- No permitir discusión entre encuestados.
- Recoger instrumentos completos.
- Tabulación de datos.

Procedimiento de Validación

Validez de Contenido

Confiabilidad

- Cálculo del Alfa de Cronbach.
- Valor mínimo aceptable: ≥ 0.70 .

- Evaluación de correlación ítem-total.

Procedimiento de Cálculo del Índice

Paso 1: Recodificar ítems invertidos

Ejemplo:

Si alguien responde 1 → se convierte en 5

2 → 4

3 → 3

4 → 2

5 → 1

Paso 2: Calcular puntaje total

Suma de todas las respuestas.

Paso 3: Cálculo del IPS (Índice de percepción de seguridad)

$IPS = (\text{Puntaje obtenido} / \text{Puntaje máximo posible}) \times 100$

Clasificación según Curva de Bradley

IPS (%) Nivel Cultural

0–40% Reactivo

41–60% Dependiente

61–80% Independiente

81–100% Interdependiente

ANEXO A

INSTRUCTIVO TÉCNICO DE APLICACIÓN Y VALIDACIÓN

Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO)

1. Denominación del Instrumento

Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO).

2. Fundamentación Teórica

El instrumento fue diseñado con base al modelo conceptual de madurez cultural en seguridad propuesto por la Curva de Bradley, el cual describe cuatro criterios de cultura organizacional: reactivo, dependiente, independiente e interdependiente.

3. Objetivo del Instrumento

Medir el nivel de percepción de seguridad de los trabajadores y establecer su correspondencia con los niveles culturales del modelo de la Curva de Bradley, con el fin de analizar su influencia sobre el comportamiento seguro observable.

4. Tipo de Instrumento

- Cuestionario estructurado.
- Escala tipo Likert de cinco (5) puntos.
- Aplicación individual.
- Carácter anónimo.
- Tiempo estimado de aplicación: 10 a 15 minutos.

5. Estructura del Instrumento

El cuestionario está conformado por 27 ítems distribuidos en cinco dimensiones:

1. Liderazgo en seguridad.
2. Responsabilidad personal.
3. Cultura de reporte.
4. Coherencia sistema–práctica.

5. Percepción del riesgo.

Incluye dos ítems invertidos para control de consistencia.

6. Escala de Medición

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

7. Procedimiento de Aplicación

1. Entregar consentimiento informado.
2. Garantizar anonimato y confidencialidad.
3. Solicitar respuestas individuales sin discusión grupal.
4. Recoger instrumentos completos.
5. Tabular los datos.

8. Procedimiento de Validación

8.1. Confiabilidad

La consistencia interna será evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, considerando aceptables valores ≥ 0.70 tanto para cada dimensión.

Criterios de aceptación:

- $IVC \geq 0.80 \rightarrow$ Ítem válido
- $IVC 0.70-0.79 \rightarrow$ Revisar redacción
- $IVC < 0.70 \rightarrow$ Eliminar o reformular

9. Cálculo del Índice de Percepción de Seguridad (IPS)

$IPS = (\text{Puntaje obtenido} / \text{Puntaje máximo posible}) \times 100$

Clasificación:

0–40% → Nivel Reactivo

41–60% → Nivel Dependiente

61–80% → Nivel Independiente

81–100% → Nivel Interdependiente

10. Consideraciones Éticas

Participación voluntaria.

Confidencialidad garantizada.

No afectación laboral por participación.

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio:

“FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO”

Investigador: _____

Institución: _____

Invitación

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación académica cuyo objetivo es analizar la percepción de seguridad dentro de la organización.

Procedimiento

La participación consiste en responder un cuestionario de aproximadamente 10–15 minutos.

Confidencialidad

- La información será anónima.
- No se registrarán nombres.
- Los datos serán utilizados únicamente con fines académicos.

Voluntariedad

Su participación es completamente voluntaria.

Puede retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.

Declaración

Declaro que he sido informado(a) sobre los objetivos del estudio y acepto participar de manera voluntaria.

Nombre (opcional): _____

Firma: _____ Fecha: _____

4.1.2.1. *Discusión 2*

La estrategia planteada para evaluar la percepción de seguridad mediante la aplicación de la Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO) permitió identificar cómo las percepciones de los trabajadores influyen en el comportamiento seguro dentro de la organización. La estructura del instrumento, basada en dimensiones como liderazgo en seguridad, cultura de reporte y percepción del riesgo, guarda relación con lo expuesto por (Oliver, Tomás, & Cheyne, 2005), quienes señalan que el clima de seguridad depende de las percepciones compartidas sobre las políticas, procedimientos y prácticas organizacionales. Asimismo, la aplicación anónima y el uso de la escala tipo Likert facilitaron obtener respuestas más objetivas, permitiendo analizar de manera clara el nivel de compromiso y conciencia preventiva de los trabajadores frente a la seguridad laboral.

De igual manera, la utilización del Índice de Percepción de Seguridad (IPS) y su clasificación según la Curva de Bradley permitió identificar el nivel cultural de seguridad presente en la empresa y su relación con las conductas observables de los colaboradores. Estos resultados se relacionan con lo planteado por (Foment del Treball Nacional, 2013), quien sostiene que la cultura preventiva se fortalece mediante hábitos, actitudes y prácticas orientadas a anticipar riesgos antes de que ocurran accidentes. En este sentido, la estrategia aplicada permitió evidenciar que una percepción positiva de la seguridad favorece conductas preventivas y un mayor compromiso de los trabajadores con el cumplimiento de normas y procedimientos dentro del entorno laboral.

4.1.3. Diseñar un cronograma de capacitación que utilice gamificación para mejorar la formación en prácticas de seguridad.

Cronograma de Capacitación con Gamificación para la Mejora de las Prácticas de Seguridad Industrial

1. Objetivo del cronograma

Diseñar e implementar un programa de capacitación basado en estrategias de gamificación que permita fortalecer el aprendizaje, la participación y la retención del conocimiento en prácticas de seguridad industrial, fomentando comportamientos seguros y reduciendo la probabilidad de incidentes y accidentes laborales.

2. Metodología de gamificación aplicada

Elementos gamificados aplicados:

1. Sistema de puntos de seguridad
2. Insignias por logros
3. Ranking de equipos
4. Retos semanales
5. Simulaciones de incidentes
6. Tarjetas de riesgo
7. Misiones de seguridad

Dinámica de participación: Los trabajadores serán organizados en equipos de seguridad, lo que permitirá fomentar el trabajo colaborativo, la competencia sana y la resolución conjunta de problemas.

3. Estructura del programa de capacitación

Duración del programa: 8 semanas

Frecuencia: 1 sesión semanal

Duración por sesión: 1 horas

Participantes: Operadores, Supervisores y Personal administrativo.

Modalidad: Presencial con actividades prácticas y dinámicas participativas

4. Cronograma detallado de capacitación gamificada

Tabla 5.

Cronograma detallado de capacitación gamificada

Semana	Tema de capacitación	Objetivo de aprendizaje	Actividad de gamificación	Recursos	Responsable	Indicador de evaluación
Semana 1	Introducción a la Seguridad Industrial	Comprender los conceptos básicos de seguridad, peligro, riesgo, incidente y accidente	Juego 'Detectives de riesgos': identificar peligros ocultos en imágenes	Presentación, tarjetas de riesgos, imágenes	Técnico de seguridad	% de peligros identificados correctamente
Semana 2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	Desarrollar la capacidad de identificar riesgos en el área de trabajo	Mapa de riesgos interactivo	Plano de planta, stickers de riesgo	Técnico de seguridad	Número de riesgos correctamente identificados
Semana 3	Uso correcto de Equipos de Protección Personal (EPP)	Reconocer la importancia y el uso adecuado del EPP	Desafío 'EPP Challenge'	EPP reales	Técnico de seguridad	Tiempo y precisión en colocación correcta
Semana 4	Investigación de incidentes	Comprender las causas de incidentes y su prevención	Simulación de incidente	Caso práctico, fichas de investigación	Técnico de seguridad	Calidad del análisis de causas
Semana 5	Actos y condiciones inseguras	Identificar comportamientos de riesgo	Juego de rol 'Cazadores de actos inseguros'	Escenarios simulados	Técnico de seguridad	Número de actos inseguros identificados
Semana 6	Procedimientos seguros de trabajo	Aplicar procedimientos seguros en tareas críticas, explicarlos en capacitaciones de cada puesto de trabajo.	Misión de seguridad	Procedimientos escritos	Técnico de seguridad	Cumplimiento del procedimiento
Semana 7	Respuesta ante emergencias	Reconocer acciones correctas ante emergencias	Simulacro	Kit de emergencias	Brigada de emergencia	Tiempo de respuesta
Semana 8	Cultura de seguridad y compromiso	Fortalecer liderazgo y compromiso con la seguridad	Trivia de seguridad industrial	Plataforma de preguntas	Técnico de seguridad	Puntaje final

Nota: Elaborado por la autora.

5. Sistema de puntuación gamificada.

Tabla 6.

Sistema de puntuación gamificada

Actividad	Puntos
Participación en actividad	10 puntos
Respuesta correcta	20 puntos
Identificación de riesgo crítico	30 puntos
Trabajo en equipo destacado	15 puntos
Solución innovadora	25 puntos

Nota: Elaborado por la autora.

Los tres equipos con mayor puntuación recibirán reconocimiento institucional, incluyendo certificados de seguridad, reconocimiento público o incentivos corporativos.

6. Indicadores de efectividad del programa.

Indicadores de aprendizaje:

- % de aprobación en evaluaciones de seguridad.
- Nivel de participación en actividades.
- Resultados en trivias de conocimiento.

Indicadores de comportamiento:

- Reducción de actos inseguros observados.
- Incremento de reportes de condiciones inseguras.
- Participación en inspecciones de seguridad.

Indicadores de resultado:

- Reducción de incidentes.
- Reducción de accidentes laborales.
- Mejora en auditorías internas de seguridad.

4.1.3.1. *Discusión 3*

El cronograma de capacitación basado en estrategias de gamificación permitió plantear una metodología dinámica y participativa orientada al fortalecimiento de las prácticas de seguridad industrial dentro de la organización. La incorporación de actividades como retos semanales, simulaciones, rankings e insignias favorece el aprendizaje activo y la participación de los trabajadores, aspecto que se relaciona con lo expuesto por (Sánchez Rodríguez, 2025), quien señala que una cultura organizacional sólida promueve el compromiso de los colaboradores y fortalece el trabajo en equipo. Asimismo, la organización de los trabajadores en equipos de seguridad fomenta la cooperación y la participación colectiva, coincidiendo con (Puentes Vega, Zapata Torres, Mora , & Muñoz Sanchez, 2012), quienes sostienen que la participación de los trabajadores involucra aspectos cognitivos, conductuales y sociales que influyen directamente en su desempeño dentro del entorno laboral.

De igual manera, las actividades orientadas a la identificación de riesgos, uso adecuado del EPP y reconocimiento de actos inseguros guardan relación con lo planteado por (Velazco Mendoza, 2018), quien afirma que las condiciones inseguras representan riesgos potenciales que deben ser identificados y controlados oportunamente para prevenir accidentes. Además, el enfoque preventivo del programa se vincula con lo expuesto por (Zohar, 2015), quien señala que la cultura preventiva se fortalece mediante acciones que refuercen hábitos seguros y reduzcan conductas de riesgo en los trabajadores. En este sentido, la implementación de capacitaciones gamificadas no solo busca mejorar el conocimiento en seguridad industrial, sino también generar cambios positivos en el comportamiento organizacional, promoviendo una cultura de seguridad más participativa, dinámica y orientada a la prevención.

4.1.4. Establecer un modelo para el involucramiento activo de la alta gerencia en la promoción de la seguridad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Modelo para el Involucramiento Activo de la Alta Gerencia en la Promoción de la Seguridad y el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

1. Introducción del modelo

La participación de la alta gerencia constituye uno de los factores más determinantes para el éxito de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Diversos enfoques contemporáneos en gestión organizacional y prevención de riesgos laborales sostienen que el liderazgo visible y comprometido de la dirección influye directamente en la percepción del riesgo, el comportamiento seguro de los trabajadores y la consolidación de una cultura preventiva.

El presente modelo propone una estructura conceptual que integra liderazgo estratégico, comunicación organizacional, participación del trabajador y gestión del desempeño, con el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad dentro de las organizaciones industriales.

Este modelo se fundamenta en principios de gestión preventiva establecidos en estándares internacionales como ISO 45001, teorías de cultura organizacional y modelos de liderazgo transformacional.

6. Fundamentación teórica del modelo

6.1. Liderazgo en seguridad

El liderazgo en seguridad se refiere al grado en que los directivos promueven activamente prácticas seguras, establecen prioridades claras en materia de prevención y asignan recursos suficientes para la gestión de riesgos.

Un liderazgo efectivo en seguridad implica:

- Compromiso visible de la dirección.
- Integración de la seguridad en la toma de decisiones.

- Comunicación constante sobre la importancia de la prevención.
- Participación directa en actividades de seguridad.
- La literatura científica demuestra que las organizaciones con liderazgo visible en seguridad presentan menores tasas de accidentes laborales y mayor compromiso de los trabajadores.

6.2. Cultura organizacional de seguridad

La cultura de seguridad se define como el conjunto de valores, creencias, percepciones y comportamientos compartidos dentro de una organización que determinan el grado de importancia otorgado a la seguridad.

Una cultura de seguridad sólida se caracteriza por:

- Responsabilidad compartida por la prevención.
- Comunicación abierta sobre riesgos.
- Aprendizaje continuo a partir de incidentes.
- Compromiso colectivo con el bienestar laboral.
- El involucramiento de la alta gerencia es fundamental para consolidar estos valores dentro de la organización.

6.3. Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en la gestión de seguridad permite:

- Identificar riesgos operativos.
- Mejorar la eficacia de los controles preventivos.
- Fortalecer el compromiso con las políticas organizacionales.
- La alta gerencia debe facilitar mecanismos formales que promuevan esta participación.

7. Estructura del modelo teórico propuesto

El modelo propuesto se compone de cinco dimensiones estratégicas que interactúan

entre sí para generar una cultura organizacional sólida en materia de seguridad.

Dimensión 1: Liderazgo visible de la alta gerencia

Esta dimensión representa el compromiso explícito y observable de los directivos en la promoción de la seguridad.

Elementos clave:

Participación de la gerencia en inspecciones de seguridad.

Inclusión de la seguridad en reuniones estratégicas.

Comunicación directa con los trabajadores sobre prevención.

Asignación de recursos para la gestión de riesgos.

Acciones estratégicas:

Recorridos gerenciales de seguridad.

Reuniones periódicas de revisión del desempeño en seguridad.

Reconocimiento de buenas prácticas preventivas.

Dimensión 2: Integración de la seguridad en la estrategia organizacional

Para que la seguridad forme parte de la cultura organizacional, debe integrarse en los procesos estratégicos de la empresa.

Elementos clave:

Inclusión de objetivos de seguridad en la planificación estratégica.

Integración de indicadores de seguridad en el cuadro de mando organizacional.

Evaluación de riesgos antes de decisiones operativas o productivas.

Acciones estratégicas:

Definición de indicadores de desempeño en seguridad.

Integración de la seguridad en los indicadores de gestión gerencial.

Evaluación periódica del sistema de gestión de seguridad.

Dimensión 3: Comunicación organizacional efectiva

La comunicación es un elemento fundamental para fortalecer la cultura preventiva.

Elementos clave:

Transparencia en la comunicación de incidentes.

Difusión de lecciones aprendidas.

Retroalimentación constante entre trabajadores y directivos.

Acciones estratégicas:

Reuniones de seguridad.

Boletines informativos sobre prevención.

Campañas de sensibilización.

Dimensión 4: Participación y empoderamiento de los trabajadores

La cultura de seguridad se fortalece cuando los trabajadores participan activamente en la identificación y control de riesgos.

Elementos clave:

Sistemas de reporte de condiciones inseguras.

Participación en comités de seguridad.

Programas de observación de comportamientos seguros.

Acciones estratégicas:

Programas de sugerencias de seguridad.

Equipos de mejora continua en prevención.

Programas de liderazgo en seguridad para supervisores.

Dimensión 5: Evaluación y mejora continua

La sostenibilidad del modelo requiere procesos sistemáticos de evaluación y mejora continua.

Elementos clave:

Monitoreo de indicadores de seguridad.

Auditorías internas del sistema de gestión.

Análisis de incidentes y accidentes.

Acciones estratégicas:

Revisión gerencial del desempeño en seguridad.

Implementación de acciones correctivas.

Actualización permanente de procedimientos.

8. Funcionamiento del modelo

El modelo plantea que el involucramiento activo de la alta gerencia actúa como factor impulsor de la cultura de seguridad, influyendo directamente en:

El comportamiento seguro de los trabajadores.

La percepción organizacional del riesgo.

La efectividad de las medidas preventivas.

9. Indicadores para evaluar el modelo

Para medir la efectividad del modelo, se pueden utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos.

Indicadores proactivos

Número de inspecciones gerenciales realizadas.

Caminatas de seguridad.

Reporte de situaciones de riesgos.

Participación de trabajadores en actividades de seguridad.

Número de reportes de condiciones inseguras.

Horas de capacitación en prevención.

Indicadores reactivos

Tasa de frecuencia de accidentes.

Tasa de severidad de accidentes.

Número de incidentes reportados.

Costos asociados a accidentes laborales.

10. Beneficios esperados del modelo

La implementación de este modelo teórico puede generar diversos beneficios organizacionales:

Reducción de accidentes laborales.

Mejora del clima organizacional.

Mayor compromiso de los trabajadores.

Fortalecimiento del liderazgo preventivo.

Consolidación de una cultura organizacional orientada a la seguridad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL INVOLUCRAMIENTO

ACTIVO DE LA ALTA GERENCIA EN LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD

Objetivo del cronograma

Establecer un conjunto de actividades sistemáticas lideradas por la alta gerencia que permitan fortalecer el liderazgo preventivo, promover la participación de los trabajadores y consolidar una cultura organizacional orientada a la seguridad y salud ocupacional.

Tabla 7.

Cronograma anual de actividades

Actividad	Descripción	Responsable	Frecuencia	Indicador
Definición de la política de seguridad	Revisión y actualización de la política de seguridad y salud ocupacional alineada con la estrategia organizacional.	Gerencia y directores de área	Anual	Política aprobada y comunicada
Revisión estratégica del desempeño en seguridad	Evaluación de indicadores de accidentalidad, incidentes, cumplimiento legal y desempeño del sistema de gestión.	Gerencia y directores de área	Trimestral	Informe de revisión gerencial
Recorridos gerenciales de	Inspecciones en campo realizadas por gerentes	Gerencia y directores de	Mensual	Número de recorridos

seguridad (Safety Walks)	para identificar riesgos, dialogar con trabajadores y reforzar la importancia de la seguridad.	área		realizados
Reuniones de liderazgo en seguridad	Espacios de análisis entre gerencia y supervisores para revisar riesgos críticos y acciones preventivas.	Gerencia y directores de área	Mensual	Actas de reunión
Participación en campañas de seguridad	Participación de la gerencia en campañas de concientización sobre riesgos laborales.	Gerencia y directores de área	Trimestral	Número de campañas realizadas
Reconocimiento a buenas prácticas de seguridad	Programas de reconocimiento a trabajadores o equipos que demuestren liderazgo en prevención.	Gerencia y directores de área	Trimestral	Número de reconocimientos otorgados
Comunicación organizacional sobre seguridad	Mensajes institucionales emitidos por la gerencia reforzando la importancia de la prevención.	Gerencia y directores de área	Mensual	Comunicados emitidos
Evaluación de cultura de seguridad	Aplicación de encuestas para medir percepción de seguridad dentro de la organización.	Gerencia y directores de área	Anual	Resultados de la encuesta
Asignación de recursos para prevención	Revisión del presupuesto destinado a capacitación, equipos de protección y mejoras de seguridad.	Gerencia y directores de área	Anual	Presupuesto aprobado
Análisis de incidentes relevantes	Participación de la alta dirección en el análisis de incidentes críticos para identificar causas raíz.	Gerencia y directores de área	Según ocurrencia	Informe de investigación
Capacitación gerencial en liderazgo en seguridad	Formación dirigida a directivos sobre liderazgo preventivo y cultura de seguridad.	Gerencia y directores de área	Anual	Número de directivos capacitados
Auditoría del sistema de gestión de seguridad	Evaluación del cumplimiento del sistema de seguridad y salud ocupacional.	Gerencia y directores de área	Anual	Informe de auditoría

Nota: Elaborado por la auotra

Tabla 8.

Cronograma mensual sugerido:

Mes	Actividades principales	Cumplimiento
Enero	Revisión de política de seguridad y	

	planificación anual	
Febrero	Recorrido gerencial de seguridad y comunicación preventiva	
Marzo	Reunión estratégica de seguridad	
Abril	Campaña de sensibilización en seguridad	
Mayo	Recorrido gerencial y evaluación de indicadores	
Junio	Reconocimiento a buenas prácticas de seguridad	
Julio	Reunión de liderazgo en seguridad	
Agosto	Recorrido gerencial de seguridad	
Septiembre	Campaña organizacional de prevención	
Octubre	Evaluación de cultura de seguridad	
Noviembre	Auditoría del sistema de seguridad	
Diciembre	Revisión gerencial y planificación del siguiente año	

Nota: Elaborado por la autora.

Indicadores de seguimiento del cronograma

Para evaluar el cumplimiento del cronograma se recomienda utilizar indicadores como:

Indicadores de liderazgo

- Número de recorridos gerenciales realizados
- Número de reuniones estratégicas de seguridad
- Participación de la gerencia en campañas de seguridad

Indicadores de cultura organizacional

- Nivel de percepción de compromiso gerencial en seguridad

- Número de reportes de condiciones inseguras
- Participación de trabajadores en programas preventivos

Indicadores de desempeño

- Tasa de frecuencia de accidentes
- Tasa de severidad
- Reducción de incidentes operacionales

4.1.4.1. Discusión 4

El modelo propuesto para el involucramiento activo de la alta gerencia en la promoción de la seguridad y el fortalecimiento de la cultura organizacional evidencia la importancia del liderazgo preventivo como eje central para consolidar comportamientos seguros dentro de la empresa. La incorporación de actividades como recorridos gerenciales, reuniones estratégicas, campañas de sensibilización y evaluación continua de indicadores se relaciona con lo planteado por (Mena Méndez, 2019), quien sostiene que la cultura organizacional se construye diariamente a partir de la interacción de las personas y de las acciones implementadas para enfrentar los desafíos organizacionales. En este sentido, la participación visible de la alta dirección fortalece la percepción de compromiso institucional con la seguridad y favorece un ambiente laboral más participativo y preventivo.

Asimismo, el modelo guarda relación con lo expuesto por (Dominguez Silva, Rodríguez Domínguez, & Navarro Domínguez, 2009), quienes afirman que los valores organizacionales constituyen el núcleo de la cultura organizacional y orientan la forma en que los miembros de la empresa evalúan situaciones y comportamientos. La integración de la seguridad en la planificación estratégica, la comunicación organizacional y los sistemas de reconocimiento permite reforzar valores preventivos compartidos entre trabajadores y directivos. De igual manera, las acciones enfocadas en la participación de los trabajadores coinciden con (Sanchez, 2004), quien señala que la participación laboral constituye una estrategia que fortalece la

organización y mejora los mecanismos de supervisión y control. En conjunto, el modelo propuesto busca consolidar una cultura de seguridad más sólida, basada en el compromiso gerencial, la comunicación efectiva y la participación activa de todos los niveles de la organización.

Análisis de triangulación

El análisis de triangulación se realizó con el propósito de integrar y contrastar los resultados obtenidos a partir del enfoque cuantitativo, representado por la Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO), con el análisis teórico desarrollado en la discusión de resultados, permitiendo así una comprensión más profunda de la cultura de seguridad en la empresa Gurit.

En este sentido, la triangulación evidencia una coherencia parcial entre los datos obtenidos y la fundamentación teórica, así como la identificación de brechas relevantes en la gestión de la seguridad.

En primer lugar, los resultados cuantitativos muestran que la dimensión Responsabilidad Personal alcanza el promedio más alto (3,8), lo cual indica que los trabajadores mantienen conductas orientadas al cumplimiento de normas y prevención de riesgos. Este hallazgo se triangula con lo planteado por (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Centeno Ley, & Ramírez Lira, 2021), quienes sostienen que el comportamiento seguro está directamente relacionado con la adopción de prácticas individuales responsables. De esta manera, se confirma que existe una base conductual favorable en los colaboradores.

Sin embargo, al contrastar este resultado con la dimensión Liderazgo en Seguridad, que presenta el promedio más bajo (2,6), se evidencia una disonancia significativa. Mientras los trabajadores demuestran compromiso individual, la percepción del liderazgo organizacional es débil. Esta situación coincide con lo expuesto por (Pinta, 2025), quien señala que el liderazgo es un elemento determinante en la consolidación de la cultura organizacional, actuando como modelo de comportamiento y guía para los trabajadores. La triangulación permite identificar, por tanto, una desalineación entre el comportamiento individual y el respaldo institucional.

Por otro lado, las dimensiones Cultura de Reporte (3,1) y Coherencia Sistema-Práctica (3,2) presentan valores intermedios, lo que sugiere que, aunque existen mecanismos formales

de gestión de seguridad, estos no se aplican de manera consistente. Este resultado se relaciona con lo planteado por (Garrido & Rocco, 2017), quienes indican que la cultura de seguridad depende de la internalización de valores organizacionales y su aplicación práctica en todos los niveles jerárquicos. En este caso, la triangulación evidencia que la organización cuenta con estructuras formales, pero enfrenta dificultades en su implementación efectiva.

Asimismo, la dimensión Percepción del Riesgo (2,8) refleja una limitada identificación de peligros por parte de los trabajadores, lo cual resulta contradictorio frente al alto nivel de responsabilidad personal reportado. Esta aparente contradicción, identificada mediante la triangulación, sugiere que el comportamiento seguro podría estar más asociado al cumplimiento normativo que a una verdadera conciencia del riesgo. Este hallazgo se vincula con lo expuesto por (Zohar, 2015), quien destaca la importancia de fortalecer la cultura preventiva a través de la sensibilización y la comprensión del riesgo.

Finalmente, los resultados de los ítems de control (3,5) refuerzan la existencia de percepciones ambiguas dentro de la organización, particularmente en lo relacionado con la priorización de la producción frente a la seguridad. Este aspecto confirma, a través de la triangulación, la necesidad de fortalecer el enfoque estratégico de la seguridad como valor organizacional.

En síntesis, el análisis de triangulación permite concluir que la empresa Gurit presenta una cultura de seguridad en un nivel intermedio, caracterizada por una fuerte base en la responsabilidad individual, pero con debilidades en el liderazgo, la coherencia organizacional y la gestión preventiva del riesgo. Esta integración de resultados evidencia la necesidad de implementar estrategias orientadas a alinear el comportamiento de los trabajadores con un liderazgo visible y un sistema de gestión de seguridad más consistente, que permita avanzar hacia niveles culturales superiores dentro de la Curva de Bradley.

CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

5.1. Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación permiten contrastar los hallazgos con los fundamentos teóricos planteados en el estudio, evidenciando que la cultura de seguridad en la empresa GURIT no depende únicamente de la existencia de normas o procedimientos, sino de la forma en que estos son percibidos, interiorizados y aplicados por los trabajadores (Cortés Díaz, 2025). Este resultado se vincula directamente con el primer objetivo específico de la investigación, orientado a analizar la situación actual de la gestión de seguridad, donde se identificó que, a pesar de contar con lineamientos formales, estos no se consolidan plenamente como parte de la cultura organizacional.

En este sentido, los resultados muestran que existe una fuerte responsabilidad individual por parte de los trabajadores, lo cual no solo coincide con lo planteado por (Pinta , 2025) sino que refuerza la idea de que el comportamiento seguro no puede ser gestionado únicamente mediante normativas, sino a través de procesos de sensibilización y liderazgo organizacional. Este hallazgo responde al segundo objetivo específico, evidenciando que la percepción de seguridad influye de manera significativa en el comportamiento de los empleados, ya que, aun en ausencia de supervisión, los trabajadores manifiestan conductas preventivas. Sin embargo, esta fortaleza contrasta con una debilidad en el liderazgo en seguridad, lo que confirma que el compromiso visible de la alta gerencia es un factor determinante para consolidar una cultura preventiva sólida.

Asimismo, los hallazgos evidencian una desconexión entre el sistema formal de seguridad y la práctica diaria, lo cual respalda lo señalado en el marco teórico por diversos autores sobre la brecha existente en muchas organizaciones entre lo que se establece normativamente y lo que realmente se ejecuta. Esta situación, identificada en el análisis de la coherencia organizacional, limita la efectividad de las estrategias de prevención y reduce la

credibilidad de las acciones de seguridad (Sanchez, 2004). En relación con el primer objetivo específico, este resultado pone en evidencia que la gestión actual de la seguridad requiere no solo ajustes estructurales, sino también cambios en la forma en que se implementan y supervisan las prácticas en el entorno laboral.

Por otro lado, la presencia de niveles intermedios en la cultura de reporte y en la percepción del riesgo indica que los trabajadores no cuentan con un entorno completamente confiable ni con una conciencia plena de los riesgos laborales. Este resultado guarda relación con el tercer objetivo específico, el cual plantea la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación, evidenciando que los métodos tradicionales no son suficientes para generar cambios conductuales sostenibles. En este sentido, coincide con estudios que destacan la importancia de la comunicación, la capacitación innovadora y la participación activa en la construcción de una cultura de seguridad (Zohar, 2015), lo que justifica la incorporación de estrategias como la gamificación dentro del modelo propuesto.

Finalmente, en concordancia con el cuarto objetivo específico, los resultados evidencian la necesidad de fortalecer el involucramiento activo de la alta gerencia como elemento clave en la promoción de la seguridad. La limitada percepción del liderazgo en seguridad demuestra que la cultura organizacional no puede consolidarse sin un compromiso visible, constante y coherente por parte de los niveles directivos, lo cual influye directamente en la credibilidad del sistema y en la adopción de comportamientos seguros por parte de los trabajadores.

En este contexto, los resultados no solo validan la hipótesis planteada, sino que evidencian la necesidad de un enfoque sistémico en la gestión de la seguridad, donde el liderazgo, la comunicación, la capacitación y la coherencia organizacional actúen de manera integrada para garantizar comportamientos seguros sostenibles en el tiempo (Pinta, 2025). De esta manera, se confirma que el fortalecimiento de la cultura de seguridad constituye un factor

determinante en la mejora del comportamiento seguro de los trabajadores, aportando bases sólidas para la propuesta del modelo estratégico planteado en la investigación.

5.2. Conclusiones

- Se concluye que la cultura de seguridad en la empresa GURIT se encuentra en un nivel intermedio de desarrollo, caracterizada por una adecuada predisposición de los trabajadores hacia el cumplimiento de prácticas seguras a nivel individual, pero con limitaciones en factores organizacionales clave.

Los resultados evidencian que existen debilidades en el liderazgo en seguridad, particularmente en el compromiso visible de la alta dirección, así como en la percepción del riesgo y en la coherencia entre los lineamientos establecidos y su aplicación en la práctica.

Esta situación refleja que, si bien la organización cuenta con una base conductual favorable, aún no ha logrado consolidar una cultura de seguridad integral, lo que puede afectar la sostenibilidad de las acciones preventivas en el tiempo.

- Se concluye que la definición de una estrategia basada en la aplicación de la Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO) y su integración con la Curva de Bradley permite a la empresa contar con una herramienta estructurada y adaptable para evaluar de manera continua la relación entre la percepción de seguridad y el comportamiento de los trabajadores. Esta estrategia no solo facilita el diagnóstico del nivel de madurez cultural, sino que también proporciona una base metodológica que puede ser aplicada en diferentes momentos, permitiendo a la organización monitorear su evolución, identificar brechas y orientar la toma de decisiones hacia el fortalecimiento del comportamiento seguro.

- Se concluye que el diseño de un cronograma de capacitación basado en estrategias de gamificación constituye una herramienta innovadora y efectiva para el fortalecimiento de la cultura de seguridad dentro de la organización.

Este enfoque permite transformar los procesos tradicionales de capacitación en

experiencias dinámicas, participativas y orientadas al aprendizaje significativo, lo que favorece una mayor retención del conocimiento y una mejor internalización de prácticas seguras por parte de los trabajadores.

Asimismo, la gamificación contribuye a incrementar la motivación, el compromiso y la participación, elementos clave para generar cambios sostenibles en el comportamiento y reforzar la cultura preventiva en la empresa.

- Se concluye que el desarrollo de un modelo orientado al involucramiento activo de la alta gerencia representa un elemento fundamental para el fortalecimiento de la cultura de seguridad en la organización.

La participación visible de la dirección, la asignación de recursos adecuados, la comunicación efectiva y la coherencia en la toma de decisiones influyen directamente en la percepción de los trabajadores y en la consolidación de comportamientos seguros.

En este sentido, el modelo propuesto permite integrar el liderazgo dentro de la gestión de seguridad, generando un entorno organizacional más coherente, confiable y orientado a la prevención, lo que favorece la sostenibilidad de la cultura de seguridad a largo plazo.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda implementar un diagnóstico periódico de la cultura de seguridad que permita monitorear la evolución de las dimensiones evaluadas, especialmente en liderazgo, percepción del riesgo y coherencia organizacional, con el fin de establecer acciones correctivas oportunas y fortalecer de manera progresiva la cultura preventiva.
- Se recomienda institucionalizar la aplicación de la Encuesta de Percepción de Seguridad Organizacional (EPSO) de forma periódica, integrando sus resultados con el modelo de la Curva de Bradley, con el propósito de evaluar el nivel de madurez cultural de la organización y diseñar estrategias específicas orientadas a mejorar el comportamiento seguro de los trabajadores.
- Se recomienda implementar el cronograma de capacitación basado en gamificación diseñado en la investigación, incorporando dinámicas participativas, sistemas de incentivos y actividades prácticas, con el objetivo de fortalecer el aprendizaje en seguridad y fomentar una mayor motivación y compromiso por parte de los trabajadores.
- Se recomienda promover la participación de la alta gerencia en la gestión de la seguridad mediante la implementación del modelo propuesto, asegurando su presencia en actividades preventivas, la comunicación constante sobre la importancia de la seguridad y la asignación de recursos necesarios, con el fin de consolidar una cultura organizacional coherente y sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Ortega, C., Cetina Canto, T., Centeno Ley, G., & Ramírez Lira, E. (junio de 2021). *Cultura de seguridad organizacional: variables grupales relacionadas con la conducta segura*. Obtenido de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2021000100004&script=sci_arttext

Castellanos Rodríguez, C., & Romo Rojas, L. (junio de 2013). *Relación entre Cultura y Valores Organizacionales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94427876003.pdf>

Cortés Díaz, J. (2025). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Tébar.

Obtenido de

https://www.google.com.ec/books/edition/T%C3%A9cnicas_de_Prevenci%C3%B3n_de_Riesgos_Labo/pjoYI7cYVVUC?hl=es&gbpv=1

Dominguez Silva, I., Rodríguez Domínguez, B., & Navarro Domínguez, J. (diciembre de 2009). *La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud*.

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1684-18242009000600012&script=sci_arttext&tlng=en

Foment del Treball Nacional. (2013). *Cultura preventiva y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2016/12/CULTURA-PREVENTIVA-Y-BUE-NAS-PRACTICAS.pdf>

Garrido, A., & Rocco, C. (agosto de 2017). *Seguridad del paciente y cultura de seguridad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2017.08.006>

Gurit Balsaflex. (s.f.). *Página oficial de Gurit*. Obtenido de <https://www.gurit.com/products/balsaflex/>

Martinez Oropesa, C., & Cremades, L. (Diciembre de 2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los*

- trabajadores*. Obtenido de
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006
- Martínez Ponce de León, J. (2007). *Intrducción al análisis de riesgo* (Limusa Noriega ed.). México. Obtenido de
<https://books.google.com.ec/books?id=UZOzKXcpfJQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mena Méndez, D. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Colombia - Barranquilla.
doi:10.14482/pege.46.1203
- Olan Morales, E. (octubre de 2022). *Condiciones inseguras por los riesgos ergonómicos en los trabajadores de materiales San Juan en Reforma, Chiapas*. Obtenido de
<https://repositorio.unicach.mx/handle/20.500.12753/4579>
- Oliver, A., Tomás, J., & Cheyne, A. (2005). *Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo*. Obtenido de
https://www.redalyc.org/pdf/2313/Resumenes/Resumen_231317624004_1.pdf
- Pinta , P. (16 de mayo de 2025). *Los principales factores que influyen en la Cultura Organizacional*. Obtenido de <https://parc.com.pe/historia/factores-que-influyen-en-la-cultura-organizacional/>
- Puentes Vega, I., Zapata Torres, D., Mora , P., & Muñoz Sanchez, A. (2012). *La participación de los trabajadores esencia para la promoción de la salud en los lugares de traybajo*. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781912.pdf>
- Sánchez Castro, A., Cabezas Ramírez, T., Huaranga Rivera, H., & Marino, N. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*.
doi:<https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.CU2636539>

- Sánchez Rodríguez, E. (enero de 2025). *Cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf>
- Sanchez, A. (junio de 2004). *La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo*. Obtenido de <https://www.ingentaconnect.com/contentone/cis/reis/2004/00000106/00000001/art00003>
- Velazco Mendoza, Y. (julio de 2018). *Análisis de condiciones inseguras en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas Subsede Reforma*. Obtenido de <https://repositorio.unicach.mx/bitstream/handle/20.500.12753/2299/ANALISIS%20DE%20CONDICIONES%20INSEGURAS%20EN%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20CIENCIAS%20Y%20ARTES%20DE%20CHIAPAS%20SUBSEDE%20REFORMA.pdf?sequence=1>
- Velázquez, A. (2026). *Participación de empleados: Qué es y cómo crear un plan*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/participacion-de-empleados/>
- Zohar, D. (2015). *Liderazgo preventivo & Clima preventivo: mejorando el resultado de la seguridad*. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/02/ZOHAR-GR-espa%C3%B1ol.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de percepción de seguridad organizacional (EPSO)

Escala de respuesta:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 9.

DIMENSIÓN 1: Liderazgo en Seguridad

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	La gerencia demuestra compromiso real con la seguridad.					
2	La seguridad es priorizada incluso si afecta la producción.					
3	Los supervisores corrigen actos inseguros inmediatamente.					
4	Se destinan recursos suficientes para prevención.					
5	La dirección participa activamente en actividades de seguridad.					

Nota: Elaborado por la autora.

Tabla 10.

DIMENSIÓN 2: Responsabilidad Personal

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
6	Uso el EPP incluso cuando no hay supervisión.					
7	Cumplo los procedimientos, aunque retrase la tarea.					
8	Me siento responsable de prevenir accidentes.					
9	Intervengo si observo un acto inseguro.					
10	Considero que mi comportamiento influye en la seguridad del equipo.					

Nota: Elaborado por la autora.

Tabla 11.

DIMENSIÓN 3: Cultura de Reporte

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
11	Puedo reportar incidentes sin temor a sanción.					
12	Los errores se investigan para aprender, no para culpar.					
13	Se promueve el reporte de condiciones inseguras.					
14	Mis sugerencias de mejora son tomadas en cuenta.					
15	Los trabajadores participan en decisiones de seguridad.					

Nota: Elaborado por la autora.

Tabla 12.

DIMENSIÓN 4: Coherencia Sistema–Práctica

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
16	Los procedimientos son claros y aplicables.					
17	Las normas se cumplen en todos los niveles jerárquicos.					
18	Existe coherencia entre lo que se exige y lo que se practica.					
19	Las auditorías de seguridad generan mejoras reales.					
20	La seguridad no es solo un requisito documental.					

Nota: Elaborado por la autora.

Tabla 13.

DIMENSIÓN 5: Percepción del Riesgo

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
21	Identifico claramente los riesgos de mi puesto.					
22	Mi trabajo puede generar accidentes graves si no sigo					

	normas.					
23	Recibo capacitación suficiente en riesgos laborales.					
24	Entiendo las consecuencias de no usar EPP.					
25	Los riesgos están correctamente señalizados.					

Nota: Elaborado por la autora.

Tabla 14.

ÍTEMS DE CONTROL (No indicar como invertidos al encuestado)

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
26	Los accidentes son inevitables en esta empresa.					
27	La producción es más importante que la seguridad.					

Nota: Elaborado por la autora.

Anexo 2.

Socialización de Encuesta

