

LA CULTURA PREVENTIVA, ASPECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

JERLY ALEJANDRA MENDOZA MELO

D0700085



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.
2019.

LA CULTURA PREVENTIVA, ASPECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

JERLY ALEJANDRA MENDOZA MELO

D0700085



ERIKA PAOLA HOLGUÍN ONTIVEROS

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.

2019.

Resumen

A través del proceso evolutivo que ha tenido la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, se ha observado que una característica intrínseca de su consolidación es el nivel de involucramiento y participación de todos los miembros de la organización y en cualquiera de sus niveles. La cultura organizacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST, por sus siglas en español), juega un rol fundamental en la medida en que sus interesados desarrollan procesos de internalización y de compromiso con aquellos aspectos relacionados con una cultura preventiva. La prevención de riesgos laborales, la participación en las actividades de desarrollo de los sistemas de gestión y en especial, el aporte en la ejecución y cumplimiento de las medidas implementadas solo se puede lograr cuando en la organización se cuenta con una base cultural que permita ejercer todos los procesos de seguridad y salud requeridos, pero que incentive la participación de sus colaboradores de manera armónica, por lo que la comunicación y el trabajo en equipo forman parte de los elementos que coadyuvan a que se logre la consolidación de esa cultura en materia de prevención.

Palabras Claves: cultura organizacional, cultura preventiva, organización, participación, comunicación, seguridad.

Abstract

Through the evolutionary processes that the management of occupational safety and health has had in organizations, it has been observed that an intrinsic characteristic of its consolidation is the level of involvement and participation of all members of the organization and in any of their levels. The organizational culture regarding Occupational Health and Safety (OHS, for its acronym in English), plays a fundamental role to the extent that its stakeholders develop internalization processes and commitment to those aspects related to a preventive culture. The prevention of occupational hazards, participation in the development activities of the management systems and especially, the contribution in the execution and compliance with the measures implemented can only be achieved when the organization has a cultural base that allows exercising all occupational health and safety processes required, but that encourages the participation of its employees in a harmonious way, so that communication and teamwork are part of the elements that contribute to the consolidation of that culture in matter of prevention.

Key words: organizational culture, prevention culture, organization, participation, communication, security.

Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Introducción	6
1. Cultura organizacional basada en la prevención de riesgos laborales.	7
1.1 Conceptos de valores organizacionales y/o estratégicos.....	10
1.2 Cultura preventiva: aspecto relevante en la implementación del sistema de gestión de SST.....	13
2. Estilos de cultura organizacional que coadyuvan a la consolidación de una cultura preventiva.	15
3. Aspectos de la cultura organizacional que incentivan la participación de los colaboradores en la creación de un sistema de gestión basado en la prevención.	18
Conclusiones	22
Referencias Bibliográficas.....	25

Introducción

Como bien se expone en el título del presente ensayo, el objetivo de esta indagación se relaciona con la influencia que tiene la cultura organizacional en la consolidación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, siendo válido mencionar el criterio de Porter (2006) – el cual fue citado por Guerrero (2017) – respecto a la cultura organizacional: “es un factor relevante en la planificación estratégica de las organizaciones y puede permitir la diferenciación entre las empresas y la obtención de ventaja competitiva”.

Considerando lo anterior, es evidente que la cultura organizacional determina la forma en como las empresas se identifican, si bien la misión y visión de las empresas definen a la organización, la cultura va más allá de eso, puesto que de acuerdo con Robbins; Judge; Millett, & Boyle (2013), la cultura organizacional es “el conjunto de rituales y formas que comparten los miembros de una empresa y que se convierte en el descriptor del ambiente”.

De tal modo, el enfoque de este documento se dirige a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, ya que las empresas se esmeran por establecer una imagen empresarial que vaya de la mano con el cuidado del medio ambiente y de su recurso humano. No obstante, es fundamental profundizar este objetivo, puesto que el manejo del recurso humano y las acciones que deben estar en armonía con el medio ambiente, poseen un grado de complejidad, y esto se debe a las diferentes demandas que estos dos sujetos tienen frente a las empresas, las cuales van transformándose con el paso del tiempo; por lo que es necesario generar conciencia de todas aquellos escenarios que permitan controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los colaboradores y su entorno.

En este sentido, a lo largo del documento se podrá evidenciar la identificación de conceptos relacionados con la cultura organizacional, valores organizacionales, cultura preventiva y la influencia que tiene la implementación de una cultura organizacional en la consolidación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.

1. Cultura organizacional basada en la prevención de riesgos laborales.

Las organizaciones desde hace años han considerado el tema de la prevención de riesgos laborales como un elemento fundamental en su gestión, sí bien al inicio se consideraba más un gasto que una inversión, esta premisa preventiva ha evolucionado desde la implementación de políticas y normativas de obligatorio cumplimiento, no sólo en el país sino a nivel mundial, hacia una transformación cultural basada en un comportamiento organizacional en el que las personas son partícipes del buen cumplimiento de los objetivos de la organización.

La implementación de sistemas de gestión basados en la seguridad y salud en el trabajo, han dado pie a que las organizaciones transformen sus acciones hacia la prevención de riesgos laborales, sin embargo, esta prevención necesita – para que su desarrollo sea exitoso – que se garantice una cultura organizacional enfocada a la prevención de riesgos. Por lo tanto, es importante que se defina inicialmente ¿qué es la cultura organizacional?

De acuerdo con la Guía de estudio realizada por Durán (2011), se refleja una definición de cultura organizacional inspirada en los preceptos sostenidos por Chiavenato (2009), por lo que el autor interpreta que:

La cultura organizacional es un conjunto de valores, asunciones y creencias básicas mantenidas por sus miembros; opera de forma inconsciente y sirve para conducirse de un modo adecuado en ese contexto. La cultura es intangible (valores, creencias, mitos, normas...); no está especificada en reglas concretas, pero tiene influencia decisiva sobre el comportamiento de todos sus miembros. (p.07)

Por su parte, Chiavenato en su libro “Comportamiento Organizacional” (2000) expresa que:

La cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. En este sentido, es parecida a un iceberg. En la parte superior, la que está por encima del nivel del agua, están los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, los cuales se derivan de su cultura. Casi siempre son elementos físicos y concretos como el tipo de edificio, los colores utilizados, los espacios, la disposición de las oficinas y los escritorios, los métodos y procedimientos de trabajo, las tecnologías utilizadas, los títulos y las descripciones de los puestos y las políticas de administración de personal. En la parte sumergida están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son más difíciles de observar o percibir. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura. (pág.123)

Siendo válido destacar, estos criterios parten de la definición realizada por Schein (1984), que bien ha sido citada por Pérez; Naranjo & Toque (2009):

La cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del

grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas" (Schein, 1986:56)

Por lo que toda cultura – según explica Schein – está integrada por: artefactos (códigos de vestimenta, disposición de oficina, las señales que captará un extraño), valores (credos, reglas, normas, estrategias y objetivos) y supuestos (ideas compartidas respecto a la conducta social organizacional), los cuales son claves para modificar la cultura.

Ahora bien, ya definida la cultura organizacional, se puede evidenciar que uno de los pilares de dicha cultura son los valores de la organización, los cuales pueden ser afianzados cuando se garantiza que los colaboradores que trabajan en dicha organización comparten los mismos valores organizacionales, para que de esta manera, se logren los objetivos organizacionales planteados. En este caso en particular, la cultura de prevención es el elemento fundamental que permite a las organizaciones ser productivas al minimizar los eventos no deseados que se traducen en gastos posteriores por indemnizaciones o sanciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente documento hace énfasis a la cultura organizacional desde los valores estratégicos que se comparten a nivel organizacional, los cuales están inmersos en los elementos que se demuestran a los integrantes de la organización. De tal modo, que una adecuada cultura organizacional se construye según el enfoque que quiera manejar una organización, siendo válido considerar, que si se incluye la cultura preventiva – la cual se definirá más adelante – en este compendio de valores, la organización podrá mantener un sistema de gestión de SST que minimice los riesgos y evite accidentes laborales.

1.1 Conceptos de valores organizacionales y/o estratégicos.

Partiendo del énfasis que se realiza en el presente documento respecto a los valores organizacionales y/o estratégicos, es necesario identificar cuáles son los valores que toda empresa establece en su cultura organizacional en pro de prevenir los accidentes laborales y minimizar los riesgos.

En primera instancia, se definen que son los valores organizacionales, los cuales se conceptualizan– según Gelanzé Sevilla (2014) – como:

El elemento central de la cultura organizacional, se les asocia comúnmente con el comportamiento organizacional y el desempeño, al facilitar actividades de coordinación y control; alineación más adecuada entre objetivos, estrategia y diversos procesos organizacionales. Por ello, para hablar de valores organizacionales como tema de estudio, es relevante no solo conocer su significado, sino entenderlo a cabalidad. Aquí vale la pena resaltar ciertas cualidades como lo es la obediencia la cual aunque para unos podrá ser una cualidad valorada, para otros no. Por esa misma razón los valores deben ser los definidos para cada organización, y no escribirlos a partir de palabras copiadas de algún texto de gerencia o de otra empresa, aunque sea considerada como modelo a seguir. (pag.299)

Por otra parte, López (2001) sostiene que:

Los valores organizacionales son tomados, muchas veces, como sentencias vanas que realmente no inciden en el desempeño corporativo, pero si se analizan sus verdaderos alcances, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican. (paf.1)

Asimismo, dicho autor se permite citar a Harrington y otros (1996), los cuales consideran que:

Los valores organizacionales compartidos afectan el desempeño en tres aspectos claves, proveen una base estable (guía) sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la proposición de valor de una organización a clientes y personal y; motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su compañía. Así se crea una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización. (paf.6)

Por otra parte, Toniut y otros (2017) citan el criterio sostenido por Blanchard y O'Connor (1997), los cuales expresan como se debe llevar a cabo la definición de los valores organizaciones, determinan que:

(...) la organización debe definir los valores, siendo de suma importancia para poder comenzar el proceso, la aprobación de los propietarios y/o junta directiva de la organización. Requiere también de la participación del gerente y del equipo administrativo; teniendo en cuenta los valores que ellos consideran que deben existir en la empresa para, todos juntos, poder compartir sus escalas de valores e incluso aportar, si es necesario, la reformulación de la misión en base a lo consensuado. Es de suma importancia hacer partícipes de dicha información a todos los empleados. Finalmente en la etapa de alineación, la organización debe realizar una evaluación para ver si realmente los valores enunciados y plasmados en la misión son los que se ven reflejados en sus decisiones. Para ello es necesario realizar una comprobación de los mismos con los clientes y otros grupos de interés. Una vez alineada la misión y los valores se logrará alcanzar el pilar con el cual la organización realizará su gestión. (paf.10)

Ahora bien, es necesario identificar cuáles son los valores organizacionales que las empresas suelen establecer para ahondar sobre el tema, ya que la definición de los valores dependerá de la organización, los objetivos que se han planteado, así como, de la actividad económica que ejerzan; sin embargo, todos los valores están enfocados hacia un mismo objetivo: crear competitividad para la organización y lograr que los colaboradores y los clientes e interesados identifiquen la empresa entre muchas otras que actualmente existen.

De tal modo, que se puede destacar las consideraciones realizadas por Rodríguez Castellanos & Romo Rojas (2013) en su investigación titulada “Relación entre Cultura y Valores Organizacionales”, la cual genera como resultado que:

(...) En cuanto a los valores organizacionales, se encontró que entre los trabajadores el tipo de valor dominante es el de auto trascendencia, el cual tiene un enfoque hacia el medio ambiente interno, empleando para esto la flexibilidad, preocupación por las personas y mediante la promoción de valores como la tolerancia, el bienestar, o la solidaridad (...) (subrayado propio – pág.16)

En este sentido, dicho resultado indica que las organizaciones establecen valores enfocados hacia las personas y su entorno, ya que son un elemento determinante para el logro de sus objetivos organizacionales, siendo válido mencionar, que su ámbito de aplicación está estrechamente relacionado con la consolidación de una cultura organizacional; por tal razón, Rodríguez Castellanos & Romo Rojas (2013) destacan el criterio de Gerdhe (2012), puesto que éste último considera “que mientras más comprometidos se encuentran los trabajadores con los valores organizacionales, puede generarse una cultura organizacional más fuerte, que promueva comportamientos más apegados a lo que requiere o es correcto para la organización”.

1.2 Cultura preventiva: aspecto relevante en la implementación del sistema de gestión de SST.

Teniendo en cuenta que el presente documento pretende hacer énfasis en la cultura organizacional desde los valores estratégicos que se comparten a nivel organizacional, cuya implementación constituye un elemento clave en la consolidación de los sistemas de gestión en SST, es menester hablar de la cultura preventiva; este tipo de cultura juega un rol fundamental al momento de crear conciencia dentro de las organizaciones, puesto que según el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), la cultura preventiva responde a un “conjunto de actitudes y creencias compartidas por todos los miembros de una empresa u organización sobre la salud, los riesgos, los accidentes, las enfermedades y las medidas preventivas”.

Aunado a ello, el IAPRL amplía su definición expresando que dicha cultura es:

Una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todos los individuos de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores. (paf.2)

Por otra parte, Martínez (2017) destaca que el concepto de cultura de seguridad se originó en los años 80, el cual estaba vinculado fundamentalmente a los accidentes mayores y, en concreto, al accidente nuclear de Chrenobyl, desde ese entonces paso a denominarse “cultura preventiva”, y con el paso del tiempo, esta denominación se amplía al conjunto de riesgos, lo que le permitió adoptar una dimensión global.

Ahora bien, implementar la cultura preventiva supone un compromiso para toda organización que desee ver sus beneficios, ya que como bien lo considera la Unión General de Trabajadores de Andalucía – UGT-Andalucía (s.f), existen dos elementos fundamentales al momento de generar una cultura preventiva en la empresa, y estos son: a) el compromiso de la empresa y, b) la participación de los trabajadores y trabajadoras; esto se debe a la necesidad de generar conciencia, puesto que para ir generando un cambio en la forma de actuar en el trabajo es esencial que se adopten nuevas conductas y una actitud responsable, la cual este enmarcada en el respeto por la protección de la salud y el entorno.

Es por tal razón, que algunas organizaciones no emplean debidamente su cultura preventiva, ya que no se llevan a cabo los procesos adecuados que le permitan a los colaboradores conocer sobre su objetivo y por ende, generar ese cambio de conciencia que se espera; pudiendo traer a colación las conclusiones realizadas por Albarracín; Chasillacta; Gavilanes; Sánchez; & Guallichico (2017), en su estudio denominado “Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo”:

“El déficit de conocimiento de los riesgos laborales a los que están expuestos tanto empleados como trabajadores en sus puestos de trabajo y medidas de prevención se presentó debido a la falta de procesos rigurosos de selección en el marco de la seguridad y salud ocupacional” (p.102).

Esta premisa implica que no sólo el personal encargado del área de seguridad debe contar con valores de prevención, sino que, el colectivo de la organización debe tener conocimientos sobre esa cultura de prevención que la organización debería defender.

Ahora bien, si los hábitos de los colaboradores de una organización son los que definen la cultura de prevención, la identificación de riesgos y la promoción de prácticas seguras, entonces estos elementos desarrollaran una cultura de prevención óptima y sostenible a largo plazo. Por lo que dicha cultura bien se podría definir como aquellas actitudes y valores en relación con la seguridad y salud en el trabajo, la cual se expresa mediante el comportamiento del colaborador hacia la prevención laboral, sin dejar a un lado el rol fundamental que juegan los patronos en el fortalecimiento de la cultura preventiva a lo largo del ciclo de vida de la organización.

2. Estilos de cultura organizacional que coadyuvan a la consolidación de una cultura preventiva.

Cuando se habla de cultura organizacional, se debate ampliamente cuál de los estilos usados comúnmente es el que permite a la organización cumplir con sus metas y ser mucho más eficiente en la realización de las actividades. Algunos autores determinan que existen dos estilos usados frecuentemente, el estilo tradicional y el no tradicional.

De acuerdo con la citación de Guerrero (2017), Zornoza (2009) es uno de los autores que sostenía un criterio en cuanto a la clasificación de las culturas organizacionales, puesto que:

Las culturas también pueden ser clasificadas como tradicionales y no tradicionales, los colaboradores de una organización son vistos como factores fácilmente sustituibles y los directivos están primordialmente enfocados en los resultados que se obtienen, mientras en el enfoque no tradicional, el recurso humano tiene una mayor importancia, son considerados el recurso más importante y la empresa tiene un objetivo doble, el

económico y el social, por lo que la organización estaría más preocupada por su impacto en la comunidad. (pág.112)

Ahora bien, la cultura dentro de una empresa posee modalidades para diagnosticarla, para eso Schein (1993) expresa que existen diversas formas como: entrevistas, estudios de documentación, análisis de contenido, diferencial semántico, técnicas de observación, reuniones de grupo y cuestionarios; siendo válido destacar, que la cultura organizacional puede ser gestionada en cualquier momento por los directivos de la empresa, según los procesos o estrategias definidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo con Roger Harrison, existen diversos tipos de cultura organizacional que las empresas suelen implementar, entre ellas se pueden mencionar: a) Las orientadas al poder; b) a la norma; c) a los resultados, y d) a las personas. En este caso en concreto, se elige el tipo de cultura orientada a las personas, las cuales tienen como objetivo “el desarrollo y satisfacción de sus miembros. Se asociará, por lo tanto con valores relativos a la realización personal”.

Este tipo de cultura le confiere relevancia a todo el recurso humano que opera en las empresas, puesto que al tener en cuenta que los colaboradores deben tener un desarrollo armónico dentro de la empresa, así como, una satisfacción en sus actividades y los derechos que estos poseen, genera como resultado que la organización se avoque en la implementación de un sistema de gestión de SST que pueda garantizar que sus empleados cuenten con un ambiente laboral seguro ante los riesgos, accidentes y enfermedades.

Entendiendo lo antes expresado, se puede destacar lo expresado por Carrasco (2018), quien considera que la cultura organizacional posee dos dimensiones, la primera está enfocada

en la interacción de las personas, y la segunda, se enfoca en los resultados. No obstante, estas dos dimensiones también comprenden ocho (08) estilos de cultura organizacional, puesto que la referida autora sostiene que sí se desea comprender la cultura de una compañía, es necesario determinar cuál es su situación respecto a dichas dimensiones, para ello se destaca textualmente los siguientes estilos de cultura:

- La empatía: lo más importante son las relaciones y conseguir la confianza mutua. Los entornos de trabajo son cálidos, donde las personas se ayudan unas a otras. Los profesionales se sienten unidos por un sentimiento de lealtad y los líderes promueven la sinceridad, el trabajo en equipo y las relaciones positivas.
- Un propósito: lo fundamental es el idealismo y altruismo. El entorno de trabajo es un lugar tolerante y compasivo donde los profesionales tratan de actuar para mejorar el futuro del mundo y por tanto se sienten unidos por el enfoque en la sostenibilidad y las comunidades globales y los líderes enfatizan los ideales compartidos y la contribución a una causa importante.
- El aprendizaje: en estas organizaciones el foco se encuentra en la exploración y en la creatividad. El entorno de trabajo es innovador y abierto y en él los profesionales pueden ofrecer nuevas ideas y explorar alternativas, estando unidos por un sentimiento de curiosidad. Los líderes promueven la innovación, el conocimiento y la aventura.
- La diversión: se expresa a través de la diversión y el entusiasmo. El entorno de trabajo es un lugar agradable donde los profesionales tienden a hacer aquello que les hace felices, sintiéndose unidos por el sentido del juego y los líderes fomentan la espontaneidad y el sentido del humor.
- Los resultados: en este caso lo que se persiguen son los logros y los éxitos. El entorno de trabajo está orientado a los resultados y centrado en los méritos donde los que trabajan en él aspiran a obtener muy altos desempeños. Los profesionales se unen por la motivación de triunfar y los líderes fomentan el cumplimiento de objetivos y el alcanzar las metas.

- La autoridad: se define por la fuerza, la firmeza y la audacia. El entorno de trabajo es un lugar competitivo donde los que trabajan en él intentan obtener ventajas individuales. Los profesionales están unidos por un fuerte control y los líderes enfatizan la autoconfianza y la dominancia.
- La seguridad: se define por la preparación y la cautela. El entorno de trabajo es un lugar predecible donde las personas que trabajan en ellos son conscientes de los riesgos y piensan las cosas cuidadosamente. Los profesionales se sienten unidos por el deseo de sentirse protegidos y de anticiparse a los cambios y los líderes destacan la importancia de la planificación previa y del enfoque realista.
- El orden: se basa en el respeto, la estructura y las normas compartidas. El entorno de trabajo es un lugar metódico donde los profesionales acatan las reglas y desean encajar, estando unidos por la cooperación. Los líderes enfatizan los procedimientos compartidos y las costumbres mantenidas en el tiempo.

Visto los tipos de cultura organizacional que pueden emplearse en una empresa, y a modo de continuar con el enfoque del ensayo, es oportuno destacar los siguientes tipos definidos por Carrasco (2018), los cuales son: empatía, propósito, seguridad y orden; éstos están cónsonos con la consolidación de una cultura preventiva, puesto que todos tienen como objetivo en común, la importancia que tienen los colaboradores dentro de la organización, y que su influencia determina el éxito o no de la empresa.

3. Aspectos de la cultura organizacional que incentivan la participación de los colaboradores en la creación de un sistema de gestión basado en la prevención.

Teniendo en cuenta las definiciones de cultura organizacional plasmadas a lo largo del presente ensayo, se puede observar que para esta autora, los valores organizacionales que

forman parte de esa cultura son los que mayor influencia tienen en la creación de conciencia preventiva, puesto que partiendo de este punto, los colaboradores se sentirán identificados con los objetivos organizacionales establecidos y se enfocaran en lograrlos.

De tal modo, los valores constituyen un aspecto fundamental dentro de la cultura organizacional que genera cambios en el comportamiento y percepción tanto de los colaboradores como de los clientes e interesados de toda empresa; como bien lo expresan Deal y Kennedy – citados por Belalcázar (2010):

Los valores forman el corazón de la cultura, definiendo lo que es el suceso para la organización en términos concretos y también patrones que deben ser tomados por la organización como un todo. A partir de los valores podemos detectar las cuestiones que reciben prioridad, el tipo de información que es más relevante en las decisiones, las personas que son más respetadas, las áreas que ofrecen mayor ascensión dentro de la empresa, las características personales más valorizadas, los “slogan” que tratan de sintetizar las cualidades de la empresa al público externo, etc. (pág.48)

Por tal razón, se puede considerar que los valores proporcionan la información esencial de la empresa, ya que estos permiten identificar la constitución de la misma y por ende, se pueden establecer nuevas formas de implementar otras culturas, como es el caso de la cultura preventiva; por lo que, si se analiza una organización en particular, se puede obtener información ya sea financiera, operativa o hasta de su productividad y rentabilidad, sin embargo, es gracias al comportamiento de sus colaboradores y su micro entorno que se puede obtener una opinión respecto a qué tipo de organización es, y cuál es su objetivo frente al recurso humano que la compone.

Es allí cuando la cultura de prevención adquiere relevancia dentro de la organización, ya que más allá de aprovechar el talento humano, toda organización debe garantizar su seguridad laboral, así como, un ambiente laboral sano y estable. Considerando que el enfoque de esta indagación se relaciona con el sistema de gestión de SST, es menester señalar lo expresado por Hernández; Monterrosa & Muñoz Rojas (2017), quienes destacan que “fomentar una cultura de prevención en temas de salud y seguridad laboral, garantiza derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

De tal manera, vista la información plasmada en el presente documento se puede señalar que la cultura organizacional – enfocada en la prevención – da paso a una cultura preventiva dentro de la organización, y esta a su vez, permite que la empresa fomente y desarrolle una serie de conductas en sus colaboradores, las cuales son beneficiosas en el desenvolvimiento de cada uno de los procesos internos (tanto administrativos como operativos), por lo que se puede destacar que la cultura preventiva genera:

- ✓ Confianza mutua entre las acciones ejercidas por los colaboradores y el personal de prevención de riesgos.
- ✓ Al ser los colaboradores el principal valor de la empresa, entonces éstos tendrán mayor disposición de implementar el sistema de gestión SST en la empresa.
- ✓ Como resultado del ítem anterior, tanto el compromiso, la participación, así como, la resolución de conflictos se verán fomentados por este tipo de cultura.
- ✓ Existirá mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con los riesgos e inquietudes que estos observen en el desarrollo de sus funciones.

- ✓ Por su parte, y no menos importante, los delegados en prevención de riesgos de la empresa contarán con mayor apoyo en sus funciones, partiendo desde los directivos de la empresa como de todos aquellos facilitadores que están comprometidos y son proactivos ante el sistema de gestión SST.

Esto evidentemente refleja que los valores juegan un rol fundamental en la consolidación de una cultura preventiva, puesto que establecer valores como la solidaridad, bienestar y humanidad, genera sensibilidad en el desarrollo interno de la organización; aunado a ello, se debe considerar la implementación de la cultura organizacional desde un enfoque no tradicional, que como bien se definió anteriormente, el recurso humano en este tipo de enfoque posee una importancia con doble propósito, ya que además de establecer este tipo de cultura para lograr beneficios económicos, también pretende lograr beneficios sociales, cuyo impacto en la comunidad podrá reflejar que la organización está comprometida con su entorno y sus colaboradores.

En este sentido, un aspecto esencial que tiene la cultura organizacional es la oportunidad que genera para establecer estrategias que pueden ser efectivas al momento de mejorar las condiciones actuales y las condiciones futuras de una organización, más aun, cuando la organización experimenta fallas o deficiencias, así como, crisis económicas; en ese caso, la seguridad y salud de sus colaboradores tiene un peso relevante cuando se desea mejorar la productividad y el desempeño general de la empresa, y es allí cuando la creación de un sistema de gestión basado en la prevención es la estrategia más adecuada que toda organización puede elegir.

Conclusiones

Vista la información plasmada a lo largo del ensayo, es válido traer a colación lo expresado por Holguín Ontiveros (2015), quien considera que la cultura organizacional no se delimita a un tipo de concepto estrictamente clasificado como sistema de ideas o como sociocultural, y esto se debe a que las diferentes escuelas, las cuales han establecido diferentes conceptos, han aportado definiciones de la cultura organizacional aceptadas y que se han debatido para sustentar la dinámica organizacional.

De tal modo, que las organizaciones cada vez tienen mayores herramientas para optimizar su desarrollo, además, de influenciar a la colectividad con su gestión; tanto los colaboradores como los clientes e interesados, poseen una presencia dentro de los objetivos organizacionales puesto que una empresa enfocada en el éxito empresarial debe contemplar la importancia de tratar temas como el buen manejo de su recurso humano, la relación armónica

con el medio ambiente, así como, la creación de conciencia en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo.

Cuando se habla de cultura organizacional, generalmente se cree que se refiere al clima organizacional, sin embargo, es válido aclarar que estos términos no tratan de lo mismo, si bien son conceptos cercanos, existen características que las diferencian ya que la cultura organizacional es intangible; como bien lo señala Belalcázar (2010), el clima se refiere a las expectativas y demandas que los miembros de una organización tienen sobre ella, mientras que por su parte, la cultura organizacional comprende el sistema de valores que conforma la organización, el cual genera una serie de normas, pautas de conducta, artefactos, entre otros, que le permiten a los individuos (colaboradores, clientes e interesados) identificarse.

En este sentido, toda empresa que sea consciente de su cultura organizacional se puede apoyar en los valores que la constituyen para lograr cambios internos y por ende, externos que le sean beneficiosos en su trayectoria; y una vez que la empresa posee como base la cultura organizacional puede proyectar sus valores hacia la implementación de un sistema de gestión SST que le permita garantizar a sus colaboradores el mejor ambiente laboral. De tal modo, que una herramienta da paso a un instrumento igualmente útil en la dinámica organizacional, es por ello que cada vez son más las empresas que se interesan por crear una cultura de prevención o preventiva, que dé como resultado un ambiente de trabajo seguro, estable y preparado ante cualquier riesgo detectado.

Siendo válido mencionar, que más allá de ofrecer equipamientos de seguridad y protocolos de higiene y atención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales, es necesario crear conciencia a toda la plantilla de colaboradores, sin dejar de mencionar, a los directivos o

representantes de la empresa; esto se menciona a fin de demostrar que una vez que se establezca una cultura preventiva en la organización – la cual deberá su origen a la selección adecuada de los valores organizacionales – será mayor la participación de los colaboradores en las actividades de desarrollo de los sistemas de gestión, especialmente, contribuirán en la ejecución y cumplimiento de las medidas que se implementen en pro de la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades.

De tal manera que, este tipo de comportamientos solo se pueden lograr cuando una organización cuenta con una base cultural que le permita ejercer todos los procesos de seguridad y salud ocupacional requeridos, y que al mismo tiempo, incentive la participación de sus colaboradores de manera armónica, por lo que la comunicación y el trabajo en equipo forman parte de los elementos que coadyuvan a que se logre la consolidación de esa cultura en materia de prevención.

Referencias Bibliográficas

- Albarracín M.; Chasillacta F.; Gavilanes V.; Sánchez M; & Guallichico M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de [https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6194264](https://dialnet-unirioja.es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6194264)
- Acciona. (2018). La cultura organizacional y sus tipologías. Recuperado de: <https://talentosostenible.acciona.com/la-cultura-organizacional-y-sus-tipologias/>
- Belalcázar Belalcázar, S. (2010). Cultura organizacional. Universidad Mariana. Informes Psicológicos. Vol. 12 Nro. 1. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229778>
- Carrasco, I. (2018). Cultura organizacional: sus 4 atributos, 2 dimensiones y 8 estilos. Recuperado de: <https://www.grandespymes.com.ar/2018/05/27/cultura-organizacional-sus-4-atributos-2-dimensiones-y-8-estilos/>
- Durán M. (2011). Comportamiento Organizacional. Guía de estudio. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/396/1/GE0925%20Comportamiento%20organizacional%20-%202011%20-%20Ciencias%20Econ%C3%B3micas.pdf>

- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. INNOVA Research Journal, Vol. 2, Nro. 3, págs. 110-115. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057495.pdf>
- Gelanzé Sevilla, F. (2014). La Cultura organizacional en la administración pública. Una mirada teórica a la eficiencia en la gestión. Volumen 37. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc37/art13.pdf>
- Holguín Ontiveros, E. (2015). Aspectos de la Cultura Organizacional que Influyen en el Proceso de Implantación de Sistemas de Información en las Organizaciones. Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández H., Monterrosa F. y Muñoz D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. Recuperado de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6065428>
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). (s.f). Cultura preventiva. Recuperado de: <https://prevencionugtandalucia.es/cultura-preventiva/>
- López, C. (2001). Valores organizacionales y desempeño corporativo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/valores-organizacionales-desempeno-corporativo/>
- Martínez, M. (2017). La Cultura Preventiva. Recuperado de: <https://prevencionar.com/2017/09/06/cultura-preventiva-3/>
- Pérez Martínez, A; Naranjo Pérez, R & Roque Doval, Y. (2009). La cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. Tecnología en Marcha, Vol. 22, N.º 3, pp.56-64. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/290/29011523003.pdf

- Rodríguez Castellanos, C.R & Romo Rojas, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. Investigación. Conciencia Tecnológica Nro. 45. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4425550>
- Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. Organizational dynamics, 22(2), 40-51.
- Toniut, H; Arraigada, M; Ricci, S; Dondero, M; Pacheco, X; & Quintana, A. (2017). La definición de los valores en la organización: una propuesta metodológica. Revista Argentina de Investigación en Negocios. Vol.: 3 Nro. 1. Recuperado de: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/V3N1-2a05/10173>