

Cultura Organizacional en la Seguridad y Salud en el Trabajo en Contratistas Del Sector

Construcción.

María Alejandra Salazar, Juan Gabriel Bedoya y Natalia C. Sánchez

Especialización, Gerencia de proyectos, Corporación universitaria Minuto de Dios

NRC 71-79140: Investigación II

Asesora

Olga Lucía Duque Carvajal

Noviembre 29, 2025

Resumen

La cultura organizacional ha sido fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, por ello, esta propuesta de investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo en tres empresas contratistas del sector construcción para determinar su impacto en indicadores de accidentalidad, a través de la información suministrada por los participantes. Su influencia no solo impacta en la productividad, el clima laboral y la competitividad, sino también en la seguridad y salud de los trabajadores y en la gestión de los riesgos laborales, convirtiéndose en un factor determinante en la disminución de los indicadores de accidentalidad. Esta monografía se enfocó en investigación cualitativa haciendo uso de técnicas como la entrevista estructurada, la cual se aplicó en tres empresas contratistas del sector de la construcción. En muchas organizaciones, especialmente en sectores económicos como la construcción, la falta de una cultura de seguridad puede afectar directamente los indicadores de accidentalidad, generando así índices elevados en la siniestralidad. Si bien existen normativas y regulaciones que buscan mitigar estos riesgos, se evidencia que la forma en que los colaboradores se relacionan con estas normativas depende en gran medida de los valores, creencias y prácticas que promueve la organización. Algunos de los resultados obtenidos fueron que una de las empresas se constituye en un ejemplo de la implementación de buenas prácticas basadas en la cultura organizacional. Además, se refleja una percepción positiva sobre las diferentes actividades y campañas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Accidentes, Sector Construcción.

Contenido

Resumen	- 2 -
Planteamiento Del Problema	- 5 -
Pregunta Investigación	- 6 -
Objetivos	- 6 -
Objetivo General	- 6 -
Objetivos Específicos	- 6 -
Justificación	- 7 -
Limitaciones y Alcance	- 8 -
Limitaciones	- 8 -
Alcance	- 8 -
Marco Metodológico	- 9 -
Enfoque	- 9 -
Tipo	- 9 -
Diseño	- 10 -
Técnica e instrumentos	- 10 -
Entrevista Estructurada	- 10 -
Instrumento	- 11 -
Población Contexto	- 11 -
Muestra	- 11 -
Muestreo	- 12 -
Marco Referencial	- 12 -
Marco Teórico	- 12 -

Marco Conceptual.....	- 13 -
Marco legal.....	- 16 -
Resolución 0312 de 2019.....	- 16 -
Ley 1562 de 2012.....	- 17 -
Decreto 1072 de 2015.....	- 17 -
Resolución 1409 de 2012 (Trabajo en alturas).....	- 17 -
Resolución 5018 de 2019.....	- 18 -
Antecedentes.....	- 18 -
Análisis de Resultados.....	- 32 -
Perfil Sociodemográfico de la Población Entrevistada.....	- 33 -
Análisis empresa Los Ortiz Construcciones S.A.S.....	- 35 -
Análisis empresa Construcciones K.I.L.....	- 49 -
Análisis empresa Constructora Fénix S.A.S.....	- 62 -
Resultados.....	- 74 -
Resultados Basados en Categorías Emergentes.....	- 75 -
Conclusiones.....	- 76 -
Referencias.....	- 78 -

I.

Cultura Organizacional en la Seguridad y Salud en el Trabajo en Contratistas Del Sector Construcción.

Planteamiento Del Problema

En los últimos años la cultura organizacional se ha convertido en factor fundamental para el éxito de las empresas y el logro de los diferentes objetivos, “Actualmente, generar un desarrollo organizacional competitivo y productivo en las empresas, implica una construcción constante de la cultura organizacional.” (Hernández, 2022, p. 6). Es por esta razón que los comportamientos, valores, cultura y el compromiso de los diferentes miembros de las organizaciones, se ven estrechamente relacionados con una cultura organizacional sólida. Dentro de esta articulación, la seguridad y salud en el trabajo acompañada de una cultura organizacional consciente y comprometida es esencial, debido a que permite una reducción significativa de los riesgos, fomenta el cumplimiento de la normatividad, mejora la seguridad de los colaboradores y promueve ambientes de trabajo positivos, “podemos decir que la cultura de seguridad hace referencia a la manera en que las personas perciben, valoran y priorizan la seguridad en su cotidianidad, así como el comportamiento que tienen tanto a nivel individual como colectivo.” (SISSA Monitoring Integral, 2023, p.4).

En el sector construcción La cultura organizacional en seguridad y salud en el trabajo (SST) es particularmente crucial, debido a los diferentes riesgos asociados y los peligros que estos implican. Una problemática actual, es el arraigo en los métodos de trabajo tradicionales poco seguros y la escasa receptividad en los temas de seguridad de las partes involucradas, Sierra (2025) afirma que en el primer periodo de 2024 se reportaron 242.813 accidentes laborales, esto

lleva a 1.342 incidentes diarios. Este indicador genera una alarma en la forma como se está gestionando la seguridad y salud en el trabajo en Colombia desde los diferentes roles en las organizaciones. Es por esta razón, que el presente estudio pretende, analizar la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en indicadores de accidentalidad en las empresas del sector construcción, a través de una revisión de literatura, normatividad vigente y diferentes estudios realizados.

Pregunta Investigación

¿Cómo influye la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo en las empresas contratistas del sector construcción y su impacto en indicadores de accidentalidad?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo en tres empresas contratistas del sector construcción para determinar su impacto en indicadores de accidentalidad, a través de la información suministrada por los participantes.

Objetivos Específicos

Identificar los factores clave de la cultura organizacional que influyen en la seguridad y salud en el trabajo en tres empresas contratistas del sector construcción, para el conocimiento propio de los valores, prácticas y comportamientos.

Revisar los estudios previos realizados y normatividad vigente sobre seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción, para la comprensión de la influencia en las prácticas de seguridad laboral y en la cultura organizacional de tres empresas contratistas.

Sintetizar los principales factores que influyen en la cultura de seguridad y salud en el trabajo de tres empresas contratistas del sector construcción para la determinación de su impacto en indicadores de accidentalidad.

Justificación

Los elevados indicadores de accidentalidad en el sector construcción, se han convertido en una preocupación a nivel nacional e internacional. A pesar de que actualmente se cuenta con un avance significativo en las normas, guías técnicas, herramientas de identificación y valoración de riesgos, los índices de accidentalidad muestran que aún existen brechas importantes por cerrar. La presente monografía se centra en la necesidad de entender cómo los elementos culturales dentro de las organizaciones, tales como la comunicación, el liderazgo, la participación, el ejemplo y el compromiso de la gerencia con la seguridad y salud en el trabajo (SST), influyen en la efectividad de los sistemas de gestión en seguridad y salud y en la disminución de indicadores de accidentalidad.

Los resultados obtenidos de la revisión buscan aportar en un futuro a la mejora continua de las condiciones laborales, al brindar una visión crítica y actualizada sobre la importancia de fortalecer la cultura organizacional como elemento indispensable para la reducción de accidentes en la construcción. Así, se espera que los resultados de esta monografía sirvan como referencia para empresas del sector, profesionales de SST y responsables de políticas públicas que busquen generar cambios sostenibles en la gestión de los riesgos.

Limitaciones y Alcance

Limitaciones

Las limitaciones de la presente investigación se centraron específicamente en el nivel de confianza y fluides por los participantes durante el ejercicio de entrevista. En algunos casos, el entorno sensible de los temas relacionados con la cultura organizacional, el liderazgo de los miembros de la organización y las prácticas de seguridad generó reservas al momento de expresarse, especialmente entre colaboradores operativos y personal que percibía una posible relación entre sus respuestas y la evaluación interna de la empresa. Esta situación dificultó parcialmente la recolección de la información y exigió un esfuerzo adicional para garantizar escenarios de conversación seguros y condiciones que minimizaran el temor a juicios laborales. Asimismo, el muestreo no probabilístico por criterios y aplicación de entrevistas estructuradas, generaron una dependencia significativa de la información dada voluntariamente por los participantes, la cual pudo estar influenciada por sesgos personales, percepciones subjetivas o el deseo de brindar respuestas socialmente aceptables y alineadas con las políticas y procedimientos formales de la organización.

Alcance

En cuanto a su alcance, esta investigación se enfoca en analizar la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo y su relación con los indicadores de accidentalidad en tres empresas contratistas dedicadas a la construcción de vivienda de interés social. El estudio se orientó a comprender las percepciones de los trabajadores de los niveles operativos, directivos y del área de SST mediante un enfoque cualitativo-descriptivo, apoyado en la revisión de literatura, normatividad vigente y estudios previos relacionados con el sector. La

investigación buscó identificar los factores culturales que inciden en las prácticas de prevención y en la gestión del riesgo al interior de las organizaciones, así como aportar reflexiones sobre su impacto en la accidentalidad, ni establecer relaciones causales directas.

Marco Metodológico

Enfoque

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, dado que busco comprender a profundidad las percepciones, experiencias, significados y valoraciones que los participantes atribuyen a la cultura organizacional en relación con la seguridad y salud en el trabajo dentro de tres empresas contratistas del sector construcción. Este enfoque permitió explorar fenómenos personales que no pueden ser medidos numéricamente, tales como las prácticas culturales, los comportamientos relacionados con seguridad, la comunicación interna entre los diferentes niveles de la organización, el liderazgo y la percepción del riesgo.

Tipo

El proyecto correspondió a una investigación de tipo descriptivo, debido a que se orientó a caracterizar y detallar los elementos de la cultura organizacional que influyen en la seguridad y salud en el trabajo, identificando los factores culturales, comportamientos y prácticas relevantes dentro de las empresas contratistas estudiadas. Su propósito es analizar cómo se manifiesta la cultura de seguridad y cuál es su relación con los indicadores de accidentalidad. Además, se apoya en una revisión documental, integrada con la información proveniente de los participantes, para construir una comprensión amplia del fenómeno.

Diseño

El estudio adoptó un diseño de investigación no experimental y transversal. Debido a que no se manipularon variables ni se intervino las condiciones de las empresas; por el contrario, se observó y analizó la realidad tal como ocurre en su cotidianidad. Fue transversal debido a que la recolección de información se realizó en un único momento de la organización, sin seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo.

Técnica e instrumentos

Entrevista Estructurada

Es una técnica de recolección de información que permite en el ejercicio de investigación obtener datos directamente de los participantes mediante una interacción expresada y planificada. Esta técnica se utiliza debido a que permite explorar en profundidad las percepciones, maneras, experiencias y significados que los participantes atribuyen a determinadas situaciones o contextos. En relación con el estudio planteado sobre Cultura Organizacional en la Seguridad y Salud en el Trabajo en Contratistas Del Sector Construcción, la entrevista resulta de gran utilidad para comprender aspectos subjetivos como los valores, percepción organizacional y prácticas que influyen en la prevención de riesgos laborales. Bethune (2023), afirma, las entrevistas permiten identificar mecanismos profundos dentro de las prácticas organizacionales, permitiendo la conexión entre los discursos de los participantes y los resultados en seguridad y salud laboral.

Instrumento

Consistió en una guía previamente diseñada que contiene un conjunto fijo de 15 preguntas formuladas en el mismo orden y con las mismas palabras para todos los entrevistados. Esto va a permitir la estandarización de la información recolectada, permitiendo un análisis comparativo y reduciendo la probabilidad de sesgos por parte del entrevistador. Tal como lo señalan Bethune (2023), la entrevista estructurada facilita no solo capturar datos sólidos, sino también descubrir percepciones que impactan la calidad y seguridad organizacional y por ende la seguridad y salud en el trabajo.

Población Contexto

Tres empresas contratistas del sector de la construcción, ubicadas en la ciudad de Manizales, Caldas, dedicadas a la construcción de viviendas de interés social. En este contexto, es importante conocer el concepto de empresa contratista. Una empresa contratista, en el ámbito de la construcción de viviendas, es una persona jurídica o natural que es contratada por una empresa constructora para ejecutar una parte específica del proyecto de construcción. Estas empresas no son responsables del proyecto en su totalidad, sino que asumen la realización de actividades específicas.

Muestra

La muestra está compuesta por un total de 9 participantes, con 3 personas por empresa contratista distribuidos de la siguiente manera: se seleccionó un representante por cada una de las siguientes áreas dentro de tres empresas contratistas: área operativa (colaborador de obra), área gerencial o directiva, área de seguridad y salud en el trabajo (profesional o auxiliar SST). Este diseño de muestra busca garantizar una representación funcional y bajo la estructura de la

organización, permitiendo comparar las percepciones y prácticas relacionadas con la cultura de seguridad laboral desde distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad.

Muestreo

Dado que el estudio se orienta al análisis de la cultura organizacional en relación con la seguridad y salud en el trabajo (SST) en empresas contratistas del sector construcción. Se emplea un muestreo no probabilístico por criterios (también conocido como muestreo intencional). Afirma Memon (2025), este tipo de muestreo permite seleccionar de manera voluntaria a los participantes que poseen particularidades relevantes para el fenómeno de estudio y pueden aportar información clave desde distintos aspectos organizacionales. La elección de los participantes se realizó con base a tres aspectos: vínculo directo con la empresa contratista, participación en procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y conocimiento de las actividades realizadas por su empresa.

Marco Referencial

Marco Teórico

La cultura organizacional es un componente esencial para comprender cómo se comportan los trabajadores dentro de una empresa y cómo estos comportamientos influyen en la seguridad laboral. De acuerdo con Hernández (2022), la cultura organizacional se construye a partir de un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que orientan la conducta de los individuos en su entorno de trabajo. Este autor destaca que la cultura no solo define “cómo se hacen las cosas”, sino que también determinan el nivel de compromiso, la percepción del riesgo y la disposición de los trabajadores a participar en actividades preventivas.

Según Hernández (2022), la cultura organizacional se consolida cuando los valores institucionales se alinean con las prácticas diarias, generando coherencia entre lo que la empresa declara y lo que realmente se vive en el ambiente laboral. Esta coherencia es fundamental en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), pues una cultura débil o contradictoria puede dar lugar a comportamientos inseguros, normalización del riesgo y falta de responsabilidad compartida. Por lo contrario, una cultura fuerte promueve el autocuidado, la participación en la identificación de peligros, la comunicación efectiva y el cumplimiento de los procedimientos de seguridad.

La importancia de Hernández (2022) dentro de la presente investigación radica en que su enfoque permite comprender cómo los elementos culturales influyen en la gestión de la seguridad en las empresas contratistas del sector construcción. Este sector, caracterizado por su alta accidentalidad, requiere no solo de procedimientos, sino de una transformación en las creencias y actitudes de los trabajadores frente a la prevención. Por ello, el marco conceptual de Hernández (2022) resulta clave para analizar la forma en que la cultura organizacional determina la interiorización de prácticas seguras y el fortalecimiento del SG-SST en el contexto estudiado.

Marco Conceptual

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de una empresa, que orientan su forma de actuar y percibir el entorno laboral. Esta cultura influye directamente en la manera en que los trabajadores interpretan el riesgo, adoptan prácticas preventivas y se relacionan con la Seguridad y Salud en el trabajo (SST). Relación con la investigación: es el eje central del

estudio, pues se busca analizar cómo la cultura organizacional de las empresas contratistas del sector construcción influye en las acciones preventivas, la percepción del riesgo, el compromiso con el autocuidado y la reducción de la accidentalidad.

Seguridad y salud en el Trabajo (SST)

La SST es el conjunto de políticas, normas, procedimientos y acciones destinadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantizar condiciones seguras, y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En Colombia, está regulada principalmente, mediante el SG-SST (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019). Se relaciona con la investigación debido a que la SST constituye el escenario donde se expresa y evalúa la cultura organizacional y el presente estudio analizó cómo los comportamientos, creencias y valores de los trabajadores impactan el comportamiento del SG-SST en las empresas contratistas del sector construcción

Accidente de Trabajo

Según la ley 1562 de 2012, un accidente de trabajo es un suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce una lesión, perturbación funcional, invalidez o muerte en el trabajador. Relación con la investigación: los accidentes son el principal indicador para evaluar la efectividad de la cultura preventiva. Una cultura organizacional débil, con baja percepción del riesgo y poca responsabilidad en el autocuidado, incrementa la accidentalidad. Analizar este concepto permite medir el impacto real de la cultura organizacional en las empresas contratistas.

Sector construcción

El sector construcción es una actividad económica de alto riesgo debido a tareas como trabajo en alturas, manipulación de maquinaria pesada, excavaciones, montajes estructurales y condiciones cambiantes del entorno. Presenta elevados índices de accidentalidad en Colombia. Relación con la investigación: este sector constituye el contexto del estudio. Su nivel de riesgo exige una cultura organizacional robusta que fomente comportamientos seguros, participación en la SST y prácticas preventivas que reduzcan los accidentes laborales.

Autocuidado

Según la Resolución 0312 de 2019, el autocuidado es la actitud y práctica individual orientada a proteger la salud y seguridad propia, reconociendo la prevención como un valor personal y organizacional. Se relaciona con la investigación debido a que el autocuidado es un componente esencial de la cultura preventiva. El estudio analiza si los trabajadores de las empresas contratistas asumen el autocuidado como parte natural de su trabajo o si existe resistencia, emisión o falta de compromiso frente a la prevención.

Liderazgo

Según la ISO 45001 de 2018, el liderazgo es la capacidad de influir, guiar y motivar a otros para promover conductas seguras y garantizar el funcionamiento del SG-SST. Este concepto se relaciona con el presente estudio, debido a que el liderazgo influye directamente en la cultura organizacional. Líderes comprometidos con la seguridad fomentan buenas prácticas, refuerzan el autocuidado y fortalecen la cultura preventiva en las obras de construcción. La investigación examina cómo el liderazgo impacta los comportamientos de los trabajadores y el cumplimiento de la normativa.

Prevención

La ISO 45001 de 2018 define la prevención como el conjunto de acciones destinadas a anticipar, identificar y controlar riesgos para evitar accidentes, incidentes y enfermedades laborales. Su relación con la investigación se determina debido a que la prevención es uno de los resultados más visibles de la cultura organizacional y el estudio busca determinar si las empresas contratistas cuentan con una cultura que priorice la prevención o si predomina un enfoque reactivo que solo actúe después de los accidentes.

Marco legal

La presente investigación se fundamenta en el marco normativo colombiano que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), especialmente en sectores de alto riesgo como la construcción. A continuación, se presentan normas más relevantes que orientan las obligaciones de las empresas contratistas y que se articulan directamente con la investigación de la cultura organizacional.

Resolución 0312 de 2019

Establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplicables a todas las organizaciones. Esta resolución define los criterios esenciales para la planeación, implementación, verificación y mejora del sistema, incluyendo la capacitación la identificación de peligros, el control de riesgos y el reporte de incidentes. Su articulación con la investigación se determina debido a que la cultura organizacional influye en el nivel de cumplimiento de estos estándares, ya que las practicas preventivas descritas por la norma dependen de la interiorización del autocuidado y del compromiso de los trabajadores y contratistas en obra.

Ley 1562 de 2012

Reforma el Sistema General de Riesgos Laborales y fortalece las obligaciones de empleadores, contratistas y trabajadores frente a la prevención. Define conceptos claves como accidente de trabajo, enfermedades laborales y responsabilidades del empleador en la gestión del riesgo. Su articulación con la investigación esta determinada debido a que la ley brinda el marco conceptual para comprender la responsabilidad legal de las empresas contratistas, lo cual se relaciona con la cultura organizacional al influir en la adopción de prácticas preventivas y en el cumplimiento seguro de los trabajadores.

Decreto 1072 de 2015

Es el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su libro 2, parte 2, Titulo 4, regula de manera detallada la implementación del SG-SST, establece lineamientos sobre gestión del riesgo, participación de los trabajadores capacitación, inspecciones, investigaciones de incidentes y mejora continua. Su articulación con la investigación está determinada debido a que este decreto constituye la base regulatoria del SG-SST analizado en las empresas contratistas del sector construcción. Su cumplimiento requiere una cultura organizacional sólida que respalde las prácticas de seguridad y promueva el comportamiento preventivo.

Resolución 1409 de 2012 (Trabajo en alturas)

Regula las condiciones técnicas, capacitación, equipos de protección y medidas de control para los trabajadores en alturas, una de las actividades de mayor accidentalidad en la construcción. Establece procedimientos, responsabilidades y requisitos de certificación. Su articulación con la investigación se encuentra debido a que la cultura organizacional desempeña un papel crucial en la adherencia a esta norma, pues las prácticas de seguridad en alturas

dependen de la percepción del riesgo, del cumplimiento del uso de EPP y de la participación de los trabajadores en la prevención.

Resolución 5018 de 2019

Define las competencias, formación mínima y responsabilidades del personal encargado del SG-SST en las empresas. Establece parámetros para garantizar que quienes lideran la seguridad cuenten con las capacitaciones necesarias para orientar los procesos preventivos. En la presente investigación, la competencia del personal de SST se vincula directamente con el fortalecimiento de la cultura organizacional. Un responsable capacitado influye en la comunicación, el liderazgo preventivo y la adopción de prácticas seguras dentro de las empresas contratistas.

Antecedentes

Conciencia y Cultura en Seguridad, Sector Construcción - Diseño de un Taller de Estrategias de Autocuidado Para Fomentar Toma de Conciencia y Cultura En Seguridad, En Empresas Del Sector Construcción. Díaz Ortiz (2023)

Esta investigación fue realizada en la ciudad de Bucaramanga en Colombia, teniendo como justificación que los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se convirtieron en una herramienta útil e indispensable para las organizaciones, pues permiten agrupar e identificar todos los requerimientos en materia de normatividad de los procesos productivos dentro de la empresa, y a su vez a identificar, cuantificar y valorar los riesgos a los que puede estar expuesto el personal contratado y de esta forma poder controlar en un grado alto de probabilidad para que no se presenten incidentes y accidentes laborales. Como objetivo general tuvo diseñar un taller

como estrategia que influya en la toma de conciencia e incentive la cultura en seguridad por parte de los colaboradores, desde la perspectiva de la psicología organizacional. Dentro del tipo de estudio trabajaron un enfoque mixto, teniendo como técnicas e instrumentos desde lo cualitativo entrevistas, grupos focales, observación, análisis documental y desde lo cuantitativo encuestas, cuestionarios, pretest/postest. Muestra en resultados tener en cuenta que, para incentivar conductas de autocuidado laboral se debe tener en cuenta el contexto individual de los trabajadores, por lo que resulta importante tener en cuenta las características de los distintos grupos intergeneracionales que confluyen la empresa. Así, la identificación con la propuesta de investigación, está dada en el interés de establecer medidas de prevención en el sector construcción que permitan reducir los indicadores de accidentalidad, a través del análisis y fortalecimiento de la cultura organizacional en seguridad y salud en el trabajo (SST).

Liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo: Un Factor Esencial en la Reducción de la Siniestralidad Laboral en Colombia. Torres Satizábal (2020)

La investigación se realizó en la ciudad de Bogotá en Colombia, teniendo como justificación la necesidad de comprender el papel clave del liderazgo dentro de las organizaciones, especialmente del liderazgo transformacional, en la gestión y oportuna prevención de riesgos laborales. Como objetivo general, busco evidenciar a partir de la literatura la incidencia de un buen líder en cuanto a la gestión en prevención de riesgos generando una disminución en el indicador de muertes accidentales de trabajo calificadas. Dentro del tipo de estudio trabajaron un enfoque cualitativo, centrado en el análisis del liderazgo en SST y su relación con la reducción de muertes accidentales. Muestra como resultados que el compromiso de la alta gerencia debe enfocarse en el desarrollo de las habilidades del líder para lograr que los colaboradores aumenten su confianza en la seguridad y salud en el trabajo viéndolo de esta

manera no solo como un costo o gasto para la organización sino como una inversión en pro de la disminución de la siniestralidad y el bienestar laboral. Se relaciona con la propuesta de investigación al abordar los factores organizacionales en seguridad y salud en el trabajo que influyen en la reducción de la accidentalidad laboral enfocado en el sector construcción.

Cultura Organizacional y Cultura de Seguridad: Una Revisión de la Literatura. Garavito Hernández, Daza Ríos y Ramírez Torres (2022)

La investigación fue realizada en Colombia, presentando como justificación, reforzar el concepto técnico y académico de la cultura de seguridad como parte fundamental de la actividad organizacional de las empresas. Como objetivo general busco determinar las posibles implicaciones de la cultura de seguridad en la gestión del talento humano en las organizaciones. A través de un tipo de estudio cuantitativo, basado en el análisis estadístico, con técnicas como el análisis bibliométrico y revisión documental. Como resultados se concluye que existe una relación entre la cultura de seguridad y la administración del talento humano, encontrándose, por ejemplo, que si los procesos de reclutamiento, la selección, la gestión del desempeño, la compensación y la capacitación se integran con la cultura de seguridad, se favorece la ventaja competitiva y el desempeño de las empresas. El estudio se relaciona con la propuesta de investigación al explorar el papel de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la reducción accidentes y su estrecha relación con la gestión estratégica del personal dentro de las empresas.

La Seguridad y Salud en el Trabajo un Reto Cultural y Comportamental en Los Trabajadores.

Suarez Rojas (2020)

La investigación se realizó en Sogamoso departamento de Boyacá en Colombia, presentando como justificación, el estudio y el comportamiento de las conductas de los trabajadores, como factores que cada vez toman más relevancia en la accidentalidad y mortalidad. Como objetivo general, busco identificar y analizar las diferentes conductas y comportamientos que incurren en la toma de conciencia y la falta de cultura en la prevención de riesgos laborales en los sectores de manufactura y minero, con el fin de establecer una propuesta educativa, psicológica y/o emocional de intervención. Todo esto a través de un enfoque de Investigación

Mixto (cualitativo y cuantitativo), aplicando técnicas como la entrevista, observación, encuestas y análisis de contenido. Como resultados se determina, que la antigüedad en el oficio del personal es un factor importante, debido a que con la experiencia se toman actitudes y comportamientos arraigados que son difíciles de cambiar.

Identificación Con la Propuesta de Investigación. Los estudios se relacionan por su interés en mejorar la seguridad y salud en el trabajo a través de la cultura organizacional y el comportamiento laboral. Dentro de los componentes de los estudios se enfatiza en la importancia de identificar conductas inseguras y proponer intervenciones desde el ámbito de educación para los colaboradores. En conjunto, los estudios destacan que tanto la cultura como los comportamientos individuales y colectivos son claves para reducir riesgos laborales y fortalecer el autocuidado en diferentes sectores productivos.

La Cultura Preventiva, Aspecto de la Cultura Organizacional Para Optimizar el Desempeño Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mendoza Melo (2020)

La investigación se realizó en la ciudad de Bogotá D.C, Colombia, presentando como justificación la importancia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, debido a 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. Como objetivo general, busco determinar 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. Para esto presento un enfoque de investigación mixto, aplicando técnicas como entrevistas, encuestas, análisis documental y estadístico. Como resultados se determina que 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.

Este estudio se relaciona con la Propuesta de investigación, por su interés en la cultura organizacional como eje prioritario que permite fortalecer la seguridad y salud en el trabajo (SST). Se destaca la cultura preventiva como un mecanismo clave para optimizar el desempeño del sistema de gestión en SST en cualquier empresa. En conclusión, resaltan que una cultura organizacional sólida y sensata no solo reduce accidentes, sino que también mejora la imagen empresarial, resguarda el recurso humano y responde a las necesidades ambientales y sociales cambiantes.

Cultura Organizacional y Seguridad Laboral Según la Percepción de Los Colaboradores de la Compañía Minera (Llanos, Marcelo & Mercado, 2023)

Esta investigación fue realizada en Huancayo, Perú y establece la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según el conocimiento de los colaboradores de la empresa Minera de Chungar, 2022. El tipo de estudio es aplicado, correlacional, transversal y el enfoque es cuantitativo. En cuanto a las técnicas e instrumentos se evidencia encuestas estructuradas, análisis estadístico, y como instrumentos cuestionario con escala Likert. Los resultados revelan una correlación significativa, positiva moderada, entre la cultura organizacional y la seguridad laboral, interpretándose que, a mayor cultura organizacional, mayor seguridad laboral.

También se evidencia mejora en las conductas seguras y un cambio de actitud por la internalización de la cultura de seguridad, lo que reduce significativamente la tasa de accidentalidad. Existe una relación directa entre el estrés laboral y la cultura organizacional. Finalmente, la relación con la propuesta aborda el impacto de la cultura organizacional en la seguridad y salud laboral y cómo incide en los indicadores de accidentalidad, buscando mejorar la conducta de los colaboradores.

Plan de Mejora en Torno a la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Basado en el Liderazgo en la Empresa Tecsering

La investigación se realizó en Santander, Bucaramanga y su objetivo principal fue formular un plan de mejora en la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el liderazgo en la compañía Tecsering. El tipo de estudio es aplicado, no experimental, descriptivo y propositivo, y el enfoque de investigación es cualitativo-cuantitativo (mixto). Las técnicas e instrumentos son cualitativo: entrevistas semiestructuradas, grupos focales, observación directa, y cuantitativo: encuestas o cuestionarios cerrados, análisis documental de reportes de seguridad y

salud en el trabajo. En los resultados clave existen fortalezas en niveles directivos y líderes en seguridad y salud en el trabajo, pero se tienen áreas de mejora en la divulgación de normas, motivación de trabajadores y gestión efectiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Los empleados consideran la seguridad y salud en el trabajo una prioridad y reportan incidentes, pero algunas medidas de seguridad no son vistas como prácticas. Hay percepción de que la gerencia actúa solo después de que los accidentes y enfermedades se materializan.

La relación con la propuesta destaca la importancia de fortalecer los niveles directivos y el compromiso del personal. Resaltan áreas críticas de mejora en comunicación, motivación y gestión efectiva del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Propuesta de un Modelo de Cultura Organizacional Para la Empresa Prefabricados M Y F (Gutiérrez et al., 2021)

En granada meta se ha realizado esta investigación y tiene como objetivo diseñar una propuesta de cultura organizacional para la empresa Prefabricados M y F. Esta propuesta integra valores, principios y normas alineados con el sistema de la organización y con las necesidades de desempeño de sus trabajadores. El impacto esperado es fortalecer la identidad, el compromiso y la estabilidad en las relaciones internas y externas mediante la definición de elementos como identidad, valores, normas y actitudes adecuadas. El tipo de estudio que se logra identificar es descriptivo y exploratorio transversal, y el enfoque de investigación es cuantitativa. La técnica utilizada fue encuestas y los instrumentos empleados fueron cuestionarios estructurados y observación estructurada.

En los resultados clave, se observó que los colaboradores rechazaban la idea de dar respuestas por temor y desconfianza hacia los cargos superiores. Gran falencia de la empresa al

no contar con la misión, visión y valores corporativos, ni comunicar estos temas a los empleados. Una cultura organizacional permite a la empresa poder contratar personal idóneo. Con relación a la propuesta, el diagnóstico ejecutado permite demostrar cómo la falta de una cultura organizacional apropiada afecta directamente la seguridad laboral y eleva los índices de accidentalidad. Una cultura organizacional débil o poco saludable, sin confianza, influye en problemas de seguridad.

Cultura Organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque complejo organizacional y las perspectivas antropológicas latinoamericanas (Yopan, Palmero & Santos, 2020)

La investigación se realizó en México y su objetivo fue fundamentar pautas conceptuales para el estudio de la Cultura Organizacional en instituciones sociales. El tipo de estudio es cualitativo, interpretativo, con enfoque teórico-empírico, y el enfoque de investigación es, enfoque interpretativo y hermenéutico. Las técnicas utilizadas fueron entrevistas en profundidad, grupos focales, observación participante o no participante y los instrumentos, guía de entrevista, guía de observación, cuaderno de campo.

Como resultados clave, La cultura se considera un activo importante que crea valor y debe gestionarse. La cultura posee una elevada complejidad y no puede reducirse a una variable fácilmente controlable. El análisis de la cultura organizacional requiere salir del marco angosto de las teorías empresariales para considerar enfoques sistémico-organizacionales y antropológicos. Y finalmente la relación con la propuesta es que ambos estudios abordan la Cultura Organizacional desde aspectos que se complementan. Este estudio comprende la cultura como un fenómeno extenso, simbólico y basado en el contexto, mientras que la propuesta es más aplicada y funcional para la seguridad en el sector construcción.

***Diseño de un Plan de Mejora de Cultura Organizacional para la Empresa Punto Sabroso
(Carvajal et al., 2021)***

En Cali, Colombia se realizó esta investigación, la cual tuvo como objetivo diseñar un plan de mejora de cultura organizacional para la empresa Punto Sabroso. El tipo de estudio es descriptivo y el enfoque de investigación, es mixto (cuantitativo-cualitativo). Las técnicas empleadas fueron encuestas, entrevistas, observación directa. Y los instrumentos, cuestionarios estructurados, guías de entrevista, fichas de observación. En los resultados clave se evidenció que existe desconocimiento por parte de los colaboradores de la misión y visión, generando falta de identidad. El tipo de liderazgo existente es poco aceptado por los trabajadores. La mayoría de los empleados considera que la comunicación interna no es buena, lo que genera desmotivación y mal clima laboral. Hay insatisfacción porque la organización no valora su trabajo ni tiene en cuenta sus propuestas. En la relación con la propuesta, se observó que la cultura organizacional es como el eje fundamental para mejorar el desempeño de los involucrados. Y concluye que una cultura organizacional sólida puede tener resultados positivos en el clima laboral y en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Cultura de Seguridad Organizacional: Variables Grupales Relacionadas Con La Conducta Segura (Aguilar Ortega et al., 2021)

Esta investigación se realizó en México, con el objetivo de conocer el nivel de percepción que tiene un grupo de trabajadores sobre la respuesta de seguridad del jefe, la conducta segura de los compañeros y la conducta segura del trabajador; y la relación entre estas variables. El tipo de estudio es exploratorio, de campo, descriptivo y relacional, y enfoque de investigación es cuantitativo. En los resultados clave los colaboradores perciben que su jefe muestra un comportamiento seguro, participa en seguridad y se interesa por la seguridad de las personas a su

cargo. Piensan que sus compañeros se comportan de forma segura, participan en materia de seguridad y muestran interés por la seguridad de los demás al prevenirlos de un accidente. Los trabajadores tienden a realizar conductas para cuidar su propia seguridad y para el cuidado de los demás. La identificación con la propuesta evidencia que la percepción positiva sobre la actitud del jefe y compañeros hacia la seguridad está relacionada con una mayor tendencia a adoptar conductas seguras. Aporta información valiosa para el diseño de estrategias de intervención que promuevan una cultura de seguridad sólida.

Herramienta de Medición de la Cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo (López Hincapié et al., 2018 / 2020)

La investigación se realizó en Rionegro, Antioquia, Colombia y el objetivo fue diseñar una herramienta para medir la cultura en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de fortalecer la prevención de incidentes y accidentes en la empresa. Además de proporcionar una herramienta confiable que les permita diagnosticar el nivel de cultura de seguridad y salud en el trabajo. El tipo de estudio es aplicado y descriptivo. Cuantitativo-descriptivo. Y el enfoque de investigación mixto (Cuantitativo y cualitativo). Cuantitativo y Descriptivo.

En los resultados clave se evidencia que la organización evaluada obtuvo el nivel cultural creyente/confiado con rasgos correctivos. Los colaboradores en este nivel creen que la seguridad es cuestión de azar y es responsabilidad de otros, lo que puede llevar a comportamientos temerarios o indiferentes. Conocer el nivel cultural es el primer paso para la mejora y para mitigar riesgos.

La identificación con la propuesta aborda la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo y se enfoca en crear una herramienta para medir esa cultura como

medio para prevenir accidentes. Destaca que el compromiso organizacional y la gestión efectiva de la cultura son claves para reducir la siniestralidad.

Propuesta de Mejoramiento para Fortalecer la Cultura Organizacional en la Empresa

“Seguridad del Sur Ltda.” (Torres Santacruz et al., 2021)

Esta investigación se realizó en Pasto, Nariño, Colombia y el objetivo es analizar la cultura organizacional de la empresa, con el fin de conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores. El tipo de estudio es descriptivo y el enfoque de investigación es cuantitativo. Los resultados Clave son la cultura actual predominante es la orientada al poder. La cultura requerida por los trabajadores está orientada a la actividad, seguida por la orientación hacia las personas. La orientación hacia el poder limita el desempeño, generando un ambiente regido por normas y autoritarismo, sin motivación hacia el logro. Solo hay represalias por los errores cometidos, fuera de recibir reconocimiento.

La identificación con la propuesta destaca la importancia de una cultura organizacional sólida. Evidencia que una cultura bien gestionada fortalece el compromiso, mejora el ambiente laboral y contribuye a la sostenibilidad y seguridad de la empresa.

Relación entre liderazgo en seguridad y cultura en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial de Bucaramanga (Argüello-López et al., 2019)

El objetivo de esta investigación es medir la intensidad de la relación entre cultura en seguridad y liderazgo en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. El tipo de estudio es cuantitativo no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Y el enfoque de investigación es cuantitativo. En los resultados Clave, se confirmó la relación efectiva y significativa entre el nivel de liderazgo en

seguridad y el nivel de cultura en seguridad. Se destaca el papel clave de los directivos y mandos medios en la consolidación de la cultura de seguridad. El liderazgo en la ejecución del plan de capacitaciones contribuye al aumento de la actitud favorable hacia la prevención de los riesgos laborales. En la identificación con la Propuesta, se demuestra que el liderazgo en seguridad influye directamente en el fortalecimiento de una cultura.

La Importancia de la Cultura de Seguridad en Las Organizaciones (Monitoring Integra, 2023)

En México se realizó esta investigación y el objetivo se basa en fomentar una cultura de seguridad positiva para controlar los riesgos de fallas y accidentes hasta obtener una tasa de cero accidentes. El tipo de estudio es descriptivo y exploratorios. Y el enfoque de investigación es mixto (Cualitativo y cuantitativo). En los resultados Clave, encontramos consecuencias de una cultura de seguridad positiva: reducción de accidentes laborales, incremento de la eficiencia y competitividad, reducción de errores de producción, optimización del ambiente de trabajo. Y la identificación con la Propuesta, recalca la relevancia de incorporar prácticas seguras en las actividades diarias de los colaboradores para evitar y prevenir fallas o negligencias que puedan afectar al personal y a las operaciones.

Propuesta de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Retención del Talento humano para J&D Distribuciones (Chaves Forigua et al., 2024)

Esta investigación tiene como objetivo establecer una estrategia que permita implementar planes motivacionales dirigida al personal para incentivar a los colaboradores, y fue elaborada en Bogotá, Cundinamarca, Colombia. El tipo de estudio es descriptivo, y el enfoque de investigación mixto con un diseño no experimental – transversal.

Los resultados Clave, son que el 40.43% de los encuestados a veces siente valorado y reconocido su trabajo. Casi el 49% considera que los bonos por desempeño incrementarían su satisfacción laboral. Se refleja una inconformidad en el manejo de conflictos, lo que impacta directamente en el ambiente laboral. Casi el 60% nunca ha experimentado la sensación de abandonar la organización. Y la identificación con la propuesta busca promover el progreso profesional, la satisfacción laboral y el bienestar integral de los empleados. Una cultura sólida en estos aspectos es base para la seguridad y bienestar integral.

Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud (Papandrea, 2022)

Esta investigación se realizó en Ginebra, Suiza, Cundinamarca, Colombia, y busca analizar tendencias emergentes y evaluar estrategias para fortalecer y adaptar los sistemas de SST frente a los desafíos actuales y futuros. El tipo de estudio es cualitativo, participativo, normativo y formativo. Y el enfoque de investigación esta alineado con la estrategia de la OIT de promover entornos de trabajo seguros y saludables a través de la cooperación y el compromiso conjunto de las partes interesadas.

Los resultados Clave, son cifras alarmantes de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Necesidad de anticipación y adaptación a los cambios del mundo laboral. Promoción de una cultura de prevención y fortalecimiento de la gobernanza en SST. Y la identificación con la propuesta aboga por que se promueva una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo basada en la participación y el diálogo social.

Liderazgo En Seguridad Y Salud En El Trabajo: Un Factor Esencial En La Reducción De La Siniestralidad Laboral En Colombia (Torres Satizábal, 2019)

El objetivo de esta investigación se enfoca en evidenciar a partir de la literatura la incidencia de un buen líder en la gestión en prevención de riesgos, generando una disminución en el indicador de muertes accidentales de trabajo calificadas, en Bogotá, Cundinamarca, Colombia. El tipo de estudio es cualitativo, y el enfoque de investigación es descriptivo; se destaca la importancia del liderazgo transformacional como estilo de liderazgo efectivo en seguridad y salud en el trabajo.

En los resultados Clave, vemos que cada día mueren más de 2.78 millones de personas por año a causa de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral. Los costos por siniestralidad se clasifican en directos e indirectos. Los directos incluyen pago de salarios, gastos por rehabilitación y días perdidos. Y finalmente en la identificación con la propuesta, se fundamenta en la necesidad de mejorar la cultura de seguridad laboral en el sector de la construcción. La persistencia de comportamientos inseguros indica una deficiencia en la cultura de seguridad organizacional.

Diseño De Un Programa Integral De Seguridad Basada en el Comportamiento... (Silva Endara, 2018)

El objetivo de esta investigación es diseñar un programa integral de seguridad basada en el comportamiento (SBC) para lograr incrementar el nivel de cultura de seguridad y salud en el trabajo de una empresa agroindustrial ecuatoriana. El tipo de estudio es transversal-descriptivo, y el enfoque de Investigación y cuantitativo. Los resultados clave, el diagnóstico inicial reveló carencias significativas en la cultura de seguridad, demostradas por la falta de compromiso de los trabajadores. El programa de SBC busca reforzar una cultura de seguridad orientada a la prevención y la mejora continua. La identificación con la propuesta y el proyecto busca que los líderes y colaboradores cuenten con herramientas conductuales y técnicas de intervención para

gestionar la seguridad. Esto contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales al reforzar una cultura de seguridad preventiva.

Análisis de Resultados

El presente apartado tiene como finalidad examinar los resultados obtenidos del proceso de entrevistas semiestructuradas aplicadas a los diferentes cargos de tres empresas contratistas del sector construcción, con el objetivo de analizar la influencia de la cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en indicadores de accidentalidad en tres empresas contratistas del sector construcción, a través de la información suministrada por los participantes. Este análisis busca aportar evidencia cualitativa que complemente los hallazgos del estudio y permita identificar patrones, percepciones y prácticas que influyen en la gestión preventiva dentro de este sector económico.

En total se realizaron nueve entrevistas, tres por cada empresa participante, Los Ortiz Construcciones S.A.S., Constructora Fénix S.A.S. y Construcciones K.I.L. S.A.S. En cada organización se entrevistó a un auxiliar de SST, un colaborador operativo y un representante legal o contratista, con el fin de conocer las percepciones desde los diferentes niveles jerárquicos (técnico, operativo y directivo) y analizar cómo cada uno de ellos contribuye a la construcción de la cultura de seguridad dentro de la empresa.

Las entrevistas fueron transcritas de manera literal y posteriormente procesadas con el software Voyant Tools, herramienta de análisis textual que facilitó la identificación de frecuencias léxicas, asociaciones y categorías emergentes a partir del discurso de los entrevistados. El análisis fue realizado, teniendo en cuenta las palabras clave, cultura organizacional, seguridad, salud, trabajo, accidentes y sector construcción, los cuales sirvieron

como ejes orientadores y permitieron establecer conexiones entre las prácticas organizacionales y las estrategias de gestión del riesgo implementadas en las empresas contratistas seleccionadas.

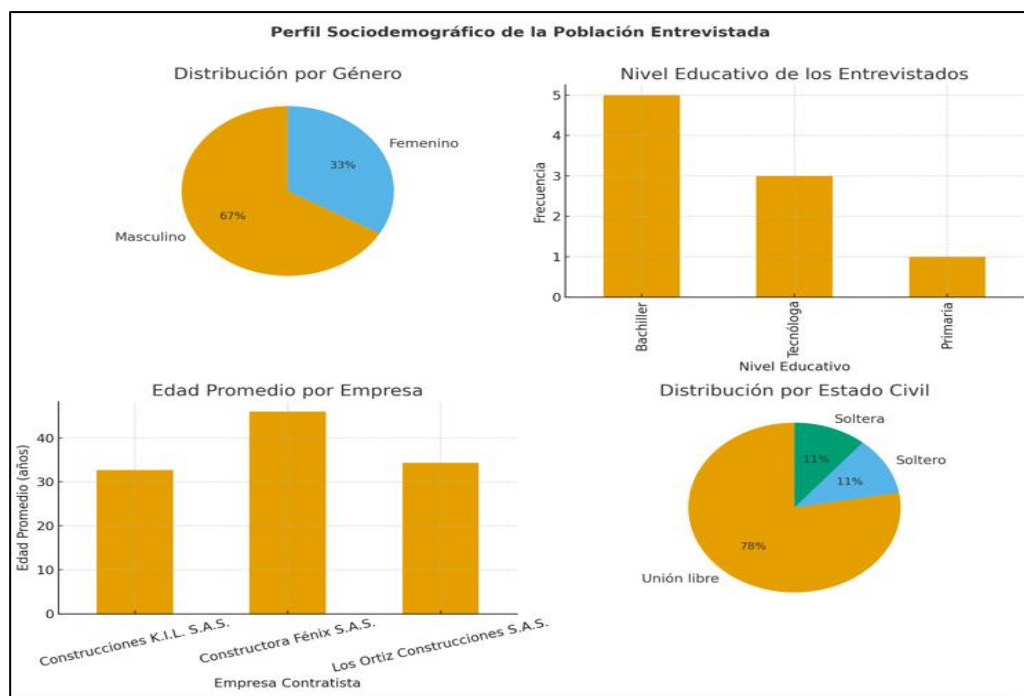
Perfil Sociodemográfico de la Población Entrevistada

La población participante estuvo conformada por nueve personas vinculadas laboralmente a las tres empresas contratistas mencionadas. En cuanto al género, el 67 % corresponde a hombres y el 33 % a mujeres. La edad promedio general se ubicó entre los 25 y 58 años, con un promedio de 38 años. En relación con el estado civil, el 78 % de los entrevistados manifestó estar en unión libre, mientras que el 22 % restante se identificó como soltero(a).

En términos de formación académica, los auxiliares SST poseen nivel de tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo; los contratistas y colaboradores presentan niveles de bachillerato o educación primaria, lo que refleja una estructura educativa diversa y representativa del contexto laboral del sector construcción.

Figura 1

Perfil Sociodemográfico de la Población Entrevistada



Nota: distribución por género, nivel educativo de los entrevistados, edad promedio por empresa y distribución por estado civil.

Por Empresa, Los Perfiles se Detallan Así:

Los Ortiz Construcciones S.A.S.

Auxiliar SST: femenino, 35 años, tecnóloga, unión libre.

Colaborador: masculino, 32 años, bachiller, unión libre.

Contratista: masculino, 36 años, bachiller, soltero.

Constructora Fénix S.A.S.

Auxiliar SST: femenina, 25 años, tecnóloga, soltera.

Colaborador: masculino, 58 años, primaria, unión libre.

Contratista: masculino, 55 años, bachiller, unión libre.

Construcciones K.I.L. S.A.S.

Auxiliar SST: femenina, 28 años, tecnóloga, unión libre.

Colaborador: masculino, 32 años, bachiller, unión libre.

Contratista: masculino, 38 años, bachiller, unión libre.

El análisis de la información se presenta a continuación, estructurado según las categorías principales, cultura organizacional, seguridad y salud en el trabajo, accidentes y sector construcción, a fin de interpretar las percepciones y cultura organizacional en seguridad y salud en el trabajo que caracterizan las empresas contratistas analizadas.

Análisis empresa Los Ortiz Construcciones S.A.S

Análisis de la Entrevista N.º 1 – Auxiliar SST

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

Del análisis se identifican términos predominantes asociados al ámbito de la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo. La palabra “sistema”, vinculado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), presenta cinco menciones, evidenciando su relevancia para el entrevistado. De manera similar, los términos “accidente” (cinco menciones) y “seguridad” (cuatro menciones) destacan por su alta frecuencia, lo que sugiere una orientación conceptual centrada en la gestión del riesgo y el cumplimiento normativo. Asimismo, se registran con tres menciones los términos “trabajadores”, “salud”, “incidente”, “gestión”, “condiciones” y “concientización”, los cuales refuerzan la presencia de un discurso centrado la prevención y en la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 2
Frecuencia de Palabras Clave

	#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
<input type="checkbox"/>	1	sistema	5	8,621	
<input type="checkbox"/>	1	accidente	5	8,621	
<input type="checkbox"/>	1	seguridad	4	6,897	
<input type="checkbox"/>	1	trabajadores	3	5,172	
<input type="checkbox"/>	1	salud	3	5,172	
<input type="checkbox"/>	1	incidente	3	5,172	
<input type="checkbox"/>	1	gestión	3	5,172	
<input type="checkbox"/>	1	condiciones	3	5,172	
<input type="checkbox"/>	1	concientización	3	5,172	

Nota: Frecuencia de los términos para entrevista auxiliar SST empresa contratista Los Ortiz S.A.S. Tomado de voyant tools.

Estos resultados reflejan una orientación hacia la formalización y fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde la seguridad se concibe principalmente como un componente estructural fundamental del sistema y no como un valor reflejado solo por algunos miembros de la organización. En este sentido, se evidencia una cultura organizacional en proceso de consolidación, caracterizada por la culturización de los colaboradores hacia la seguridad y salud en el trabajo y como principio organizacional.

Orientación al Impacto (Accidentes/Accidentalidad)

Se identifica una relación causal directa entre la cultura organizacional y la reducción de los índices de accidentalidad, fundamentada en la implementación de estrategias de concientización y sensibilización orientadas a los trabajadores. La afirmación del entrevistado: “Antes éramos una empresa con muchos accidentes laborales... este año implementamos una

campaña y no hemos tenido ninguno”, evidencia una percepción empírica positiva sobre la eficacia de las acciones culturales en los resultados operativos de la organización.

Figura 3

Expresiones Recurrentes.

Sumario Documentos Frasas ?				
	Término	Contar	Longitud	Tendencia
<input type="checkbox"/>	incidente o un accidente de trabajo	2	6	
<input type="checkbox"/>	seguridad y salud en el trabajo	2	6	
<input type="checkbox"/>	sistema de gestión	3	3	

Nota: se presentan las expresiones más recurrentes de la auxiliar SST de la empresa contratista Los Ortiz Construcciones S.A.S. Tomado de voyant tools.

Asimismo, dentro del discurso se destacan expresiones recurrentes como “incidente o un accidente de trabajo”, “seguridad y salud en el trabajo” y “sistema de gestión”, las cuales reflejan una asociación directa entre la cultura organizacional y los mecanismos formales del SG-SST. Esta reiteración en la narrativa sugiere que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se orienta de manera prioritaria hacia la reducción de incidentes y accidentes laborales, consolidando una cultura preventiva basada en el control y seguimiento de los riesgos. El análisis permite inferir que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actúa como el vehículo principal de la cultura de seguridad, siendo el eje articulador entre las prácticas de concientización, la conducta de los trabajadores y los resultados de accidentalidad reportados.

Mecanismo de Intervención

El mecanismo de intervención más relevante es la “concientización”, evidenciado por su repetición y relación con las estrategias de cambio cultural. El entrevistado destaca que el

principal desafío ha sido modificar hábitos arraigados y comportamientos tradicionales (“siempre he trabajado así y nada me ha pasado”). Además, la empresa emplea estrategias de refuerzo positivo, como la campaña “El Casco de Oro”, donde se otorgan incentivos económicos por el cumplimiento de prácticas seguras. Este mecanismo promueve la interiorización gradual de valores preventivos.

Análisis General por Bloque Temático

A. Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales.

El entrevistado percibe una empresa con un sistema de gestión estructurado y en evolución hacia una cultura más preventiva. Sin embargo, reconoce que los valores organizacionales solo “en algunas ocasiones” promueven la prevención, lo cual revela inconsistencias en la alineación entre discurso institucional y práctica cotidiana. La estrategia de comunicación mediante capacitaciones y campañas demuestra un proceso de aprendizaje organizacional progresivo y que genera resultados positivos en la práctica y en la forma en como los miembros de la empresa logran arraigar una cultura de autocuidado y prevención de riesgos.

B. Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

Se evidencia una aplicación técnica adecuada de la gestión del riesgo mediante la Matriz de Peligros, así como un cumplimiento normativo sólido, respaldado por la presencia de un profesional actualizado en SST. No se identifican resistencias explícitas al cumplimiento, lo que podría interpretarse como un ambiente de control y seguimiento permanente. De igual manera se da relevancia al nivel de conocimiento técnico y direccionamiento por parte del profesional SST de la empresa contratista lo cual genera confianza en todos los niveles de la organización.

C. Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua

Se evidencia una asociación directa entre la reducción de los accidentes laborales y la implementación de acciones sistemáticas de sensibilización y comunicación interna. Las charlas diarias de seguridad y la socialización de lecciones aprendidas se consolidan como mecanismos pedagógicos efectivos para fortalecer la cultura preventiva y promover la interiorización de comportamientos seguros en los distintos niveles jerárquicos de la organización. El sistema de reporte de condiciones y actos inseguros, con un promedio de cuatro registros diarios, refleja una cultura de control operativo continuo y una conciencia colectiva orientada al cuidado mutuo y la responsabilidad compartida en la prevención de riesgos.

Este nivel de participación evidencia la consolidación de prácticas de vigilancia comportamental y retroalimentación permanente, las cuales contribuyen al mantenimiento de entornos laborales seguros y al mejoramiento de los indicadores de desempeño en SST. No obstante, el análisis también permite identificar la persistencia de resistencia al cambio en trabajadores con mayor antigüedad o experiencia, quienes tienden a mantener prácticas tradicionales de trabajo basadas en la experiencia empírica. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias de liderazgo situacional y comunicación diferenciada, enfocadas en la transformación de creencias arraigadas y en el fortalecimiento del compromiso individual con la cultura de seguridad organizacional.

Análisis de la Entrevista N.º 2 – Colaborador (Los Ortiz Construcciones S.A.S.)

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

Figura 4

Frecuencia de Palabras Clave

#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
<input type="checkbox"/>	1 seguridad	6	6,565	
<input type="checkbox"/>	1 siso	5	5,470	
<input type="checkbox"/>	1 capacitaciones	5	5,470	
<input type="checkbox"/>	1 compromiso	2	2,188	
<input type="checkbox"/>	1 accidentes	2	2,188	

Nota: Frecuencia de los términos para entrevista de colaborador empresa contratista Los Ortiz S.A.S. Tomado de voyant tools.

Del análisis de la transcripción se identifican términos de alta frecuencia relacionados con la gestión operativa y la práctica preventiva. Los vocablos “seguridad”, “SISO”, “capacitaciones”, “compromiso”, y “accidentes” son los más recurrentes, lo que evidencia una narrativa orientada al cumplimiento procedimental y al control de las condiciones de riesgo en la obra.

Figura 5

Términos de Alta Frecuencia

Término	Contexto del término	Contar (contexto)
<input type="checkbox"/> capacitaciones	mantienen	3
<input type="checkbox"/> seguridad	total	2
<input type="checkbox"/> seguridad	si	2
<input type="checkbox"/> seguridad	compromiso	2
<input type="checkbox"/> siso	pendiente	2

Nota: se presenta términos de alta frecuencia y su contexto por parte de colaborador de empresa contratista Los Ortiz Construcciones S.A.S. Tomado de voyant tools.

La reiteración de expresiones como “capacitaciones mantienen”, “seguridad total”, “seguridad compromiso” y “SISO pendiente” permite identificar un discurso organizacional centrado en la supervisión constante y el acompañamiento técnico continuo. Este uso reiterado del lenguaje evidencia una lógica de control preventivo, donde las acciones de seguridad se articulan a partir de la observación directa, la formación recurrente y la comunicación permanente entre los distintos niveles jerárquicos. El análisis sugiere la existencia de una cultura de prevención estructurada desde el liderazgo operativo, caracterizada por la disciplina, la organización y la vigilancia sistemática de los procesos. En este escenario, la interiorización de la seguridad se manifiesta como un comportamiento colectivo guiado por la dirección técnica más que como una iniciativa autónoma de los trabajadores.

Este patrón refleja un nivel de madurez organizacional que ha logrado arraigar prácticas seguras mediante la estandarización y el seguimiento diario. No obstante, la fuerte dependencia del control y acompañamiento de encargados y personal SST plantea el reto de fortalecer la autorregulación y el compromiso personal frente al riesgo, promoviendo que la seguridad evolucione desde una obligación supervisada hacia un valor interiorizado de cada colaborador.

Orientación al Impacto (Accidentalidad y Resultados en SST)

El entrevistado establece una correspondencia directa entre la cultura organizacional y la reducción de los indicadores de accidentalidad, señalando que durante el año en curso no se han presentado accidentes. Este resultado se asocia a la implementación constante de capacitaciones y supervisión en campo, las cuales fortalecen la percepción de riesgo y la adherencia a las normas de seguridad. Expresiones como “la seguridad no es negociable” y “este año no llevamos

accidentes” evidencian una interiorización colectiva del valor de la seguridad como prioridad organizacional y no solo como obligación reglamentaria. La cultura de seguridad descrita se encuentra en una etapa de madurez intermedia-alta, en la que los resultados positivos se sostienen gracias a la comunicación permanente y al liderazgo de campo, aunque aún se reconocen desafíos en la continuidad del reconocimiento al desempeño seguro.

Mecanismos de Intervención y Refuerzo de la Cultura de Seguridad.

El principal mecanismo de intervención identificado es la comunicación diaria a través de charlas, dinámicas y capacitaciones orientadas a reforzar la prevención. Estas actividades no solo actualizan los conocimientos técnicos, sino que también fortalecen los vínculos entre trabajadores y líderes, generando un ambiente de cohesión y corresponsabilidad en la seguridad. Se destaca la retroalimentación verbal como estrategia motivacional, reemplazando los incentivos económicos por el reconocimiento social y moral del buen desempeño. Este enfoque refuerza la cultura desde la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia. El liderazgo de campo se percibe como un elemento esencial en la sostenibilidad del sistema, ya que los encargados asumen el rol de facilitadores del aprendizaje y guardianes del cumplimiento.

Análisis General por Bloque Temático

A. Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales

El entrevistado describe una organización estructurada y comprometida con la seguridad, destacando la gestión del área de SST y el liderazgo del personal SISO. Se percibe una cultura preventiva bien integrada en las prácticas cotidianas, sustentada en la comunicación efectiva y la cooperación entre niveles jerárquicos. Sin embargo, menciona la ausencia de mecanismos formales de reconocimiento hacia los trabajadores, lo que puede limitar la motivación sostenida en el tiempo.

B. Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

El discurso revela una gestión técnica y sistemática de los riesgos, basada en la inspección diaria, la firma de permisos de trabajo y la presencia constante del personal de SST en obra. La frase “la seguridad no es negociable” sintetiza una cultura de cumplimiento riguroso, respaldada por una comunicación bidireccional entre trabajadores y líderes. El liderazgo se caracteriza por su enfoque acompañante, corrigiendo conductas en tiempo real y garantizando que las normas sean comprendidas y aplicadas.

C. Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua.

La reducción total de accidentes en el periodo actual constituye un indicador objetivo del impacto positivo de la cultura organizacional. Las reuniones diarias de seguridad, la calistenia y la socialización de eventos previos fortalecen el aprendizaje organizacional y la memoria colectiva frente a los riesgos. No obstante, el entrevistado reconoce que algunos trabajadores experimentan “fatiga perceptiva” o habituación frente a los riesgos (“todo se vuelve paisaje”), lo cual puede disminuir la atención preventiva en tareas repetitivas. Este hallazgo sugiere la necesidad de estrategias de innovación pedagógica y rotación de estímulos que mantengan la alerta situacional.

Análisis de la Entrevista N.º 3 – Contratista (Los Ortiz Construcciones S.A.S.)

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

Figura 6

Frecuencia de Palabras Clave

	#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
<input type="checkbox"/>	1	siso	7	7,692	
<input type="checkbox"/>	1	seguridad	6	6,593	
<input type="checkbox"/>	1	charlas	4	4,396	
<input type="checkbox"/>	1	normas	3	3,297	
<input type="checkbox"/>	1	empresa	3	3,297	
<input type="checkbox"/>	1	trabajadores	2	2,198	
<input type="checkbox"/>	1	riesgos	2	2,198	
<input type="checkbox"/>	1	riesgo	2	2,198	
<input type="checkbox"/>	1	reducción	2	2,198	

Nota: frecuencia de palabras clave por parte de contratista de la empresa Los Ortiz Construcciones S.A.S. Tomado de voyant tools.

Del análisis de la transcripción se identifican palabras recurrentes como “SISO”, “Seguridad”, “charlas”, “normas”, “empresa”, “trabajadores”, “riesgos”, y “reducción” evidenciando un discurso centrado en un amplio conocimiento y cumplimiento normativo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La reiteración de términos asociados a los trabajadores, normas y riesgos revela una orientación práctica de la cultura de seguridad, donde la prevención se construye mediante un cambio en la percepción de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia y la comunicación constante entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

Figura 7
Frases Recurrentes

Frases				
	Término	Contar	Longitud	Tendencia
<input type="checkbox"/>	todo lo que tiene que ver con seguridad	2	8	
<input type="checkbox"/>	con lo que son	2	4	
<input type="checkbox"/>	pero en ese momento	2	4	
<input type="checkbox"/>	si tienen actividades de	2	4	

Nota: frases recurrentes usadas por contratista de la empresa Los Ortiz Construcciones S.A.S.

Tomado de voyant tools.

El énfasis en expresiones como “todo lo que tiene que ver con seguridad”, “pero en ese momento”, “se tienen actividades de”, sugiere una cultura preventiva en consolidación, sostenida principalmente por el liderazgo del área de SST y por mecanismos de control formal y planeación basada en seguridad. El lenguaje del entrevistado refleja una visión general del sistema de gestión, donde la seguridad se asocia directamente al cumplimiento estructurado y a la disciplina operativa.

Orientación al Impacto (Accidentalidad y Resultados en SST)

El entrevistado asocia explícitamente la reducción de los accidentes laborales con las charlas diarias, las campañas internas de motivación y el acompañamiento permanente del personal SISO. Expresiones como “no tenemos accidentes hace varias semanas” y “sí se ha generado una reducción” reflejan una percepción positiva de los resultados derivados de la cultura de seguridad.

Se evidencia un reconocimiento del efecto directo entre las acciones culturales (capacitaciones, refuerzo positivo, control diario) y la disminución de los incidentes y accidentes laborales. No obstante, también se identifica que el reporte de actos y condiciones inseguras sigue siendo muy bajo, lo que denota una brecha en la comunicación entre los diferentes cargos y en la cultura de notificación voluntaria. A pesar de ello, el entrevistado percibe un cambio positivo en la percepción colectiva frente a la seguridad, reconociendo que “antes no había tanta vigilancia ni normas” y que ahora la prevención hace parte del hábito diario de trabajo.

Mecanismo de Intervención

El mecanismo de intervención más destacado es la motivación por reconocimiento y refuerzo positivo, implementado mediante campañas internas que premian las buenas prácticas (descansos, horas adicionales, incentivos económicos). Este enfoque incentiva la adopción de comportamientos seguros, aunque se observa una dependencia de motivadores externos más que de una interiorización del valor de la seguridad. Además, las calistenias diarias y las charlas de inicio de jornada se consolidan como herramientas pedagógicas fundamentales para fortalecer el compromiso del personal y mantener la atención frente a los riesgos. Estas estrategias promueven el aprendizaje continuo y la vigilancia colectiva, facilitando el desarrollo de una cultura participativa, aunque aún jerárquicamente dirigida.

Análisis General por Bloque Temático

A. Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales

El entrevistado percibe una organización donde la seguridad es un valor visible y respaldado desde la gerencia hasta los niveles operativos. Destaca la coherencia entre lo establecido documentalmente y las prácticas diarias, reflejada en el compromiso de los líderes y en las campañas de motivación. Sin embargo, menciona que aún falta mayor concientización a

los trabajadores nuevos, lo que sugiere que la cultura está en un proceso de maduración progresiva y requiere continuidad en la formación debido a la rotación continua del personal.

B. Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

La gestión de la SST se caracteriza por su estructura formal y seguimiento constante. El entrevistado describe un sistema organizado con revisión de riesgos antes, durante y después de las actividades, lo que evidencia la aplicación de una gestión preventiva efectiva. La adherencia a la normatividad vigente es reconocida y valorada por el trabajador, quien menciona la existencia de matrices de riesgo, permisos de trabajo y controles diarios. Se observan avances en la formalización, aunque persisten resistencias aisladas (“no falta el que se resiste”), propias de procesos de cambio cultural.

C. Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua

El entrevistado reconoce una disminución notable en la accidentalidad, atribuida a la implementación sistemática de controles, capacitaciones y vigilancia en obra. Menciona que antes los accidentes “pasaban desapercibidos”, mientras que ahora existe mayor control y seguimiento. La percepción de que la seguridad ha pasado de ser una obligación a un hábito cotidiano refleja un avance significativo en la interiorización cultural. No obstante, persiste la necesidad de fortalecer la constancia y el compromiso personal, especialmente en el reporte de condiciones inseguras y en la formación de los nuevos trabajadores.

Análisis Final Empresa Contratista Los Ortiz Construcciones S.A.S.

Durante el análisis de la información se evidenció la alta recurrencia de términos como seguridad, accidente, sistema y gestión. Estas palabras reflejan una narrativa organizacional centrada en la formalización y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Expresiones como trabajadores y concientización son categorías emergentes

en el ejercicio investigativo y reflejan la importancia que se le da al interior de la organización el rol fundamental que cumplen los trabajadores en la disminución de la accidentalidad a través de la concientización y adopción de prácticas seguras en el desarrollo de sus actividades.

En cuanto a la orientación al impacto, Se evidencia una relación directa entre la cultura organizacional y la reducción de la accidentalidad, construida a partir de estrategias de sensibilización y campañas internas de concientización. Se refleja una percepción positiva sobre las diferentes campañas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo y su aporte en la creación de conciencia en los colaboradores de la organización, actualmente los miembros de la organización asumen con madurez y dan la relevancia a las diferentes actividades de seguridad y salud en el trabajo, escenario que no se reflejaba en años anteriores.

Mecanismos de Intervención

En la aplicación de las técnicas e instrumentos, se asocia la reducción de accidentes con una comunicación constante, planeación en las diferentes actividades y control operativo. Se destacan las charlas diarias de seguridad y la socialización de lecciones aprendidas como mecanismos que refuerzan la cultura de prevención. Asimismo, la implementación de un sistema de reporte diario de condiciones y actos inseguros demuestra la existencia de un seguimiento operativo constante, promoviendo el involucramiento del personal en la identificación de riesgos. No obstante, también se reconoce un reto persistente frente a la resistencia al cambio, principalmente en trabajadores con mayor experiencia y con comportamiento arraigados, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de liderazgo participativo y comunicación directa con estrategias que impacten directamente este personal.

En síntesis, el análisis de las entrevistas de Los Ortiz Construcciones S.A.S. evidencia una organización con una cultura preventiva en proceso de madurez, donde la seguridad se basa

en la gestión y acompañamiento constante donde aún se requiere una mayor autonomía por parte de los trabajadores. La integración de mecanismos de comunicación, capacitación y liderazgo ha contribuido a la reducción de la accidentalidad y al fortalecimiento del SG-SST, consolidando un modelo de gestión coherente con las exigencias normativas y las realidades del sector construcción.

Análisis empresa Construcciones K.I.L

Análisis de la Entrevista N.º 4 – (Auxiliar SST)

Frecuencia y Orientación de Palabras Clave

El análisis de la transcripción revela un discurso centrado en la seguridad, la prevención y el papel activo de los trabajadores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Las palabras más frecuentes fueron:

Figura 8

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
1	seguridad	6	11,342	
1	prevención	4	7,561	
1	cultura	4	7,561	
1	salud	3	5,671	
1	actividades	3	5,671	
1	riesgos	2	3,781	
1	reportan	2	3,781	

Nota: frecuencia de palabras clave por parte de auxiliar SST de la empresa contratista Construcciones K.I.L. Tomado de voyant tools.

El análisis de la frecuencia en la entrevista indica coherencia terminológica con los ejes temáticos de la investigación. La prevalencia del término “seguridad” evidencia la importancia

que la entrevistada otorga al cumplimiento de las normas y a la protección frente a los riesgos laborales. La reiteración de los términos “prevención” y “salud” refuerza la noción de que el trabajador comprende la SST desde un enfoque preventivo, mientras que “cultura” y “reportan” denotan una participación colectiva en la construcción de entornos seguros y una comunicación efectiva de condiciones o actos inseguros. En síntesis, la frecuencia de palabras revela una orientación clara hacia la consolidación de una cultura de seguridad, en la que la prevención es atendida como un pilar fundamental de la gestión diaria.

Orientación al Impacto (Accidentes/Accidentalidad)

La nube de palabras asociada a esta categoría muestra la relevancia de términos como “trabajadores”, “seguridad”, “realizamos”, “cultura” y “salud”, reflejando una orientación organizacional hacia la reducción de la accidentalidad mediante la participación de los empleados. La entrevistada enfatiza la importancia de seguir procedimientos, cumplir con las recomendaciones y mantener una conducta preventiva, lo cual sugiere que el enfoque de la empresa se centre más en evitar los accidentes que en reaccionar a ellos. Este discurso demuestra una madurez intermedia en la cultura de la seguridad, donde los resultados (menor incidencia de accidentes) son percibidos como consecuencia de la aplicación continua de medidas preventivas y del compromiso de los trabajadores. La mención del reporte de condiciones inseguras indica que existe un proceso de comunicación formal para identificar y corregir riesgos, fortaleciendo así el sistema de mejora continua.

Figura 9

Términos más frecuentes

“seguridad” y la “prevención” denota una cultura organizacional consolidada, orientada a la protección colectiva y al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, se identifica que la comprensión de algunos trabajadores se limita al cumplimiento formal, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el componente de interiorización del auto cuidado como valor personal

Bloque 2: Prácticas, Comportamientos y Normatividad

El discurso de la entrevistada muestra una adhesión a las normas y una aplicación sistemática de medidas preventivas en la obra. Las actividades se realizan conforme a la normatividad vigente y bajo la guía del área de SST, lo que demuestra un entorno estructurado de gestión del riesgo. Sin embargo, persiste la posibilidad de resistencia por parte de algunos trabajadores más experimentados, quienes tienden a mantener practicas tradicionales bajo la idea de “siempre se ha hecho así”. este aspecto constituye un desafío para la consolidación de una cultura basada en la prevención y el aprendizaje continuo.

Bloque 3: Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua.

La entrevistada asocia directamente la cultura preventiva con la disminución de accidentes. Su discurso sugiere que el trabajo coordinado entre en área de SST y los trabajadores ha generado mejoras en la gestión de riesgo y una reducción progresiva de incidentes. El hecho de que se “reporten” condiciones inseguras evidencia una práctica de mejora continua, aunque aún es posible fortalecer la frecuencia y seguimiento de dichos reportes como parte de la estrategia de comunicación interna.



Análisis de la Entrevista N.º 5 – (colaborador de obra)

Frecuencia y Orientación de Palabras Clave

El análisis revela un enfoque terminológico centrado en la seguridad, el compromiso y la prevención de accidentes. Las palabras clave más frecuentes empleadas por el colaborador durante la entrevista fueron:

Figura 10

Frecuencia de palabras claves y Enfoque Terminológico

#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
1	seguridad	3	7,653	
1	comprometidos	3	7,653	
1	evitar	2	5,102	
1	capacitaciones	2	5,102	
1	accidentes	2	5,102	
1	reportan	1	2,551	

Nota: frecuencia de palabras clave por parte de colaborador de la empresa contratista Construcciones K.I.L. Tomado de voyant tools.

El análisis refleja un discurso coherente con la gestión preventiva y la cultura organizacional de la empresa Construcciones K.I.L. La frecuencia de términos asociados a la seguridad indica que el colaborador reconoce la importancia de mantener entornos laborales controlados y de cumplir con los protocolos establecidos. De manera complementaria, la presencia de términos como “comprometidos” y “capacitaciones” evidencia la existencia de una cultura organizacional participativa, donde el trabajador se percibe como un actor corresponsable del autocuidado y del bienestar colectivo.

Orientación al Impacto (Accidentes/Accidentalidad)

El uso recurrente de los términos “accidentes” y “accidente” sugiere que la reducción de la accidentalidad es un componente esencial de desempeño organizacional. El entrevistado asocia la prevención con la responsabilidad compartida y reconoce que el compromiso del

pausas activas y formaciones ofrecidas por la ARL y el área de SST, lo que demuestra que la organización emplea la educación como una herramienta clave para modificar hábitos y comportamientos de riesgo. Además, la práctica de socializar los accidentes ocurridos y compartir las lecciones aprendidas refleja un enfoque de aprendizaje organizacional, donde los errores se transforman en oportunidades de mejora. Estos mecanismos contribuyen a fortalecer el sentido de pertenencia y a generar cambios sostenibles en la percepción de riesgos de los trabajadores.

Análisis General por Bloque Temático

Bloque 1: Cultura Organizacional y Percepciones Generales

La percepción general del colaborador es altamente positiva respecto a la gestión de la SST. Manifiesta sentirse respaldado por la constructora y el contratista, quienes garantizan la dotación de equipos de protección personal (EPP) y el cumplimiento de los permisos de trabajo en alturas. El colaborador reconoce la existencia de un ambiente laboral donde la seguridad es una prioridad compartida, evidenciando compromiso tanto de la empresa como de sus compañeros. Sin embargo, se percibe que la comunicación formal de reconocimientos o retroalimentaciones se mantiene en gran parte verbal, lo que presenta una oportunidad de mejora en la sistematización del reconocimiento a las buenas prácticas.

Bloque 2: Prácticas, Comportamientos y Normatividad

El cumplimiento normativo se asocia a la exigencia permanente del área de SST, que supervisa el uso correcto de los EPP, los permisos de trabajo y las condiciones de seguridad en cada tarea. Se destaca la implementación de andamios certificados y equipos más seguros, reflejo de la evolución tecnológica y del compromiso organizacional con la integración física del personal. No obstante, el colaborador señala que algunos trabajadores aun presentan resistencia o

falta de reporte ante situaciones de riesgo, lo que sugiere la necesidad de reforzar la cultura del reporte oportuno y del autocontrol, aun así, el equipo demuestra cohesión, cooperación y respeto por las normas de seguridad.

Bloque 3: Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua

El entrevistado afirma que la frecuencia de accidentes ha disminuido gracias al compromiso conjunto entre la empresa y los trabajadores. Las estrategias de concientización, capacitaciones y socialización de accidentes han contribuido significativamente a este resultado. Las pausas activas se consolidan como espacios no solo de bienestar físico, sino también de reflexión y dialogo sobre la seguridad, lo que fortalece el componente humano del sistema de gestión. Finalmente, el colaborador resalta que, aunque la empresa Construcciones K.I.L brinda todos los recursos necesarios, aun se requiere mayor conciencia y compromiso individual por parte de algunos empleados, lo que evidencia que le próximo paso hacia la excelencia en SST es el enfoque principal del autocuidado como valor personal más allá del cumplimiento normativo.

Análisis de la Entrevista N.º 6 – (Contratista)

Figura 12

Frecuencia de palabras clave y enfoque terminológico

	#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
<input type="checkbox"/>	1	seguridad	6	12,987	
<input type="checkbox"/>	1	capacitaciones	5	10,823	
<input type="checkbox"/>	1	riesgos	2	4,329	
<input type="checkbox"/>	1	socialización	1	2,165	
<input type="checkbox"/>	1	sanciones	1	2,165	
<input type="checkbox"/>	1	reconocimientos	1	2,165	
<input type="checkbox"/>	1	recomendaciones	1	2,165	

Nota: frecuencia de palabras clave por parte de contratista de la empresa Construcciones K.I.L.

Tomado de Voyant Tools.

El análisis de las palabras predominantes – seguridad (12,98), capacitaciones (10,82), riesgos, recomendaciones, socialización y sanciones, muestra un discurso centrado en la prevención estructurada, la formación continua y el control operacional dentro del SG-SST. La alta presencia de seguridad y capacitaciones indica que el entrevistado percibe la gestión preventiva como un proceso técnico, sistemático y permanente. Así mismo, la recurrencia de trabajadores, conciencia, herramientas y personal sugiere que la visión de la cultura de seguridad se basa en la participación del equipo, la provisión de recursos y la búsqueda constante de mejoras. A inclusión de términos como sanciones y reconocimientos revela un enfoque equilibrado de control disciplinario y refuerzo positivo.

Figura 13

Términos Mas Frecuentes



Nota: términos más frecuentes usados por contratista de la empresa Construcciones K.I.L.

Tomado de Voyant Tools.

La nube de palabras evidencia un énfasis significativo en conceptos como seguridad, capacitaciones, trabajadores y conciencia, lo cual muestra que el entrevistado entiende la cultura preventiva como un proceso que depende tanto de la formación técnica como de la actitud del personal. Términos como todo, realizar, riesgos y SST demuestran una percepción colectiva y operativa, donde la percepción se integra a las rutinas laborales. El predominio de palabras relacionadas con capacitaciones refleja el rol que asigna a la formación como mecanismo principal para transformar comportamientos y fortalecer la conciencia del riesgo.

Orientación al Impacto (Accidentalidad y Resultados en SST)

El entrevistado asocia directamente la reducción de accidentes con la formación constante, la actualización normativa y la gestión preventiva de riesgos. Expresiones como “entre más capacitaciones se realizan, más conciencia adquieren los trabajadores” reflejan una percepción clara de la relación entre cultura organizacional y mitigación de accidentalidad. Las palabras clave como riesgos, socialización y recomendaciones indican que la empresa utiliza mecanismos estructurados de investigación de incidentes, lecciones aprendidas y retroalimentación grupal, fortaleciendo la mejora continua. Aunque el entrevistado reconoce avances significativos, también identifica que persiste un desafío cultural “falta fortalecer la conciencia en algunos trabajadores”. esta observación coincide con la baja frecuencia de términos asociados al reporte en comparación con otros conceptos, lo que sugiere que aún se deben fortalecer prácticas de comunicación.

Formación Sistemática

La alta frecuencia de capacitaciones demuestra que la empresa utiliza la educación como estrategia central de cultura preventiva. La cual incluye: Manipulación de cargas, uso seguro de maquinaria, actividades lúdicas preventivas, socialización de nuevas normas

Control y Seguimiento Operativo

La presencia de riesgos, sanciones y verificar indica un enfoque de vigilancia constante. El entrevistado menciona prácticas como: revisión previa de áreas, cerramientos, permisos para alturas, sanciones correctivas. Estas acciones evidencian una cultura preventiva que combina supervisión, técnica y control disciplinario

Comunicación y Retroalimentación

Los términos como socialización, recomendaciones y todos, reflejan procesos de dialogo continuo: reuniones por cambios normativos, socialización de accidentes, pausas activas grupales.

Análisis general por Bloque temático

Bloque 1 - Cultura Organizacional y Percepciones Generales

El entrevistado describe una cultura donde la seguridad es un valor esencial, respaldado tanto por la normativa como por las practicas diarias. Destaca el compromiso de la empresa y la comunicación contante con SST. Sin embargo, reconoce que la conciencia no es homogénea y que algunos trabajadores requieren mayor interiorización de la cultura preventiva.

Bloque 2- Practicas, comportamientos y Normatividad

La congestión preventiva se describe como organizada y alineada a los decretos vigentes. El entrevistado evidencia un manejo técnico de la prevención, mencionando controles previos, evaluación de riesgos, uso de equipos certificados y sanciones cuando es necesario. Esto revela un sistema preventivo estructurado y operativo.

Bloque 3 - Impacto en Accidentalidad y Mejora Continua

Expone mejoras significativas en la reducción de accidentes y en el comportamiento de los trabajadores. Las capacitaciones son percibidas como el motor principal de cambio cultural.

La socialización de incidentes fortalece el aprendizaje colectivo, aunque persiste la necesidad de mejorar la conciencia individual y el reporte sistemático.

Análisis Final - Contratista K.I.L Construcciones

El análisis integral de las entrevistas revela una cultura fuertemente orientada hacia la seguridad, la prevención y la formación continua. La recurrencia de términos como seguridad, capacitaciones, riesgos, conciencia, trabajadores, comprometidos y reportan, evidencia que la narrativa de los entrevistados se enmarca en un enfoque preventivo consolidado, donde la protección colectiva y el autocuidado constituyen pilares fundamentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Las palabras clave predominantes reflejan que la empresa ha avanzado notablemente en la comprensión y aplicación de prácticas seguras, fortaleciendo una cultura en la que los trabajadores reconocen su rol activo en la mitigación de riesgos. Conceptos como conciencia, compromiso y cambios emergen como indicadores de una transformación cultural progresiva, donde la percepción del riesgo se ha interiorizado como parte del que hacer. De manera particular, el énfasis en capacitaciones y socialización destaca el papel de formación técnica y el intercambio de experiencias como herramientas centrales para la consolidación de comportamientos seguros.

Orientación al Impacto (Accidentes y Resultados en SST)

Las tres entrevistas coinciden en vincular la disminución de la accidentalidad con el fortalecimiento cultural y el acompañamiento constante del área de SST. Se evidencia que las capacitaciones, las pausas activas, la verificación previa de áreas de trabajo y la investigación de incidentes han contribuido a una reducción perceptible de accidentes. Los entrevistados reconocen que antes existían prácticas menos controladas, mientras que en la actualidad la gestión preventiva se ha convertido en un proceso consciente, sistemático y valorado. El

reconocimiento de que persiste la necesidad de fortalecer la conciencia individual, especialmente en trabajadores con patrones de comportamiento o con baja disposición al reporte, confirma que la cultura preventiva se encuentra en una base de madurez intermedia, donde la gestión ya no depende exclusivamente del control externo, pero aún requiere reforzarse para garantizar una autonomía plena del trabajador en materia de autocuidado.

Mecanismos de Intervención y Control - Construcciones K.I.L

Los mecanismos de intervención identificados en Construcciones K.I.L se orientan principalmente a fortalecer la cultura preventiva mediante estrategias de formación continua, control operativo y comunicación permanente. El primer mecanismo corresponde a la concientización a través de capacitaciones sistemáticas, que se evidencian como el eje central de la gestión preventiva. En las entrevistas se resalta que la empresa brinda formación frecuente en temas como manipulación de cargas, uso seguro de maquinaria, permisos de trabajo en alturas, actualización de normativa y actividades lúdicas orientadas a la seguridad. Esta insistencia en la educación demuestra un modelo preventivo que busca transformar los hábitos laborales desde el conocimiento técnico y la comprensión del riesgo. La recurrencia de términos como “capitaciones, conciencia y realizar actividades de manera segura “confirma que la organización comprende que el aprendizaje continuo es el camino para lograr comportamientos más seguros, estables y sostenibles en el tiempo.

Un segundo mecanismo relevante es el control operativo, expresado a través de prácticas sistemáticas de verificación, supervisión y aseguramiento de las condiciones de trabajo. Las entrevistas destacan procesos como la revisión previa de áreas, el cerramiento perimetral, la evaluación de riesgos antes de ejecutar cualquier tarea, el uso de equipos certificados y la aplicación de sanciones cuando existe incumplimiento de las normas. Este enfoque evidencia una

gestión preventiva estructurada y técnica, alineada con la normatividad vigente y orientada al control de peligros desde la planificación operativa.

Finalmente, el tercer mecanismo corresponde a la comunicación y retroalimentación continua. La empresa promueve espacios de interacción como las pausas activas, la socialización de accidentes (lesión aprendida) las reuniones derivadas de cambios normativos y el intercambio permanente con el área de SST. Los entrevistados indican que existe un flujo de comunicación abierta y bidireccional que permite tanto la transmisión de información preventiva como la discusión de situaciones de riesgos observadas en la obra. Aunque aún se reconoce la necesidad de fortalecer la frecuencia de reporte de condiciones inseguras, estas prácticas de dialogo refuerza la mejora continua y contribuyen a una cultura donde la seguridad es comprendida como una responsabilidad compartida. En conjunto estos mecanismos evidencian una intervención integral que combina formación, supervisión y comunicación, permitiendo a Construcciones K.I.L avanzar hacia una cultura preventiva más madura y participativa.

Análisis empresa Constructora Fénix S.A.S

Análisis de la Entrevista N.º 7 – Auxiliar SST

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

Figura 14
Frecuencia de Palabras Clave

	#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia
<input type="checkbox"/>	1	trabajadores	9	18,868	
<input type="checkbox"/>	1	seguridad	5	10,482	
<input type="checkbox"/>	1	recomendaciones	3	6,289	
<input type="checkbox"/>	1	disposición	3	6,289	
<input type="checkbox"/>	1	condición	3	6,289	
<input type="checkbox"/>	1	arl	3	6,289	

Nota: Frecuencia de palabras clave por auxiliar SST de la empresa Constructora Fénix S.A.S.

Tomado de voyant tools.

Durante el análisis se resalta la alta frecuencia términos técnicos como “trabajadores”, “seguridad”, “recomendaciones”, “disposición”, “ARL” que reflejan un lenguaje operativo propio del ámbito de la gestión preventiva en obra. La reiteración de estos conceptos muestra una fuerte alineación con la estructura formal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y un conocimiento técnico consolidado por parte de la auxiliar. No obstante, el análisis introduce matices críticos sobre la aplicación real de los controles (“a veces los trabajadores están realizando la actividad y luego se corrige”), lo que permite evidenciar una diferencia entre el cumplimiento documental y la práctica preventiva efectiva en algunos casos con respecto a la planeación previa.

Orientación al Impacto (Accidentalidad y Resultados en SST)

La entrevistada percibe una reducción tangible en la accidentalidad, destacando que no se han presentado accidentes graves y atribuyendo este resultado al fortalecimiento de las campañas de seguridad y a la motivación colectiva (“los mismos trabajadores participan diciendo frases como ‘en casa nos esperan’”). De igual manera se encuentra una amplia terminología que

relación la percepción positiva en temas de seguridad por parte de los trabajadores de una relación en terminología como, “trabajadores prestos”, “trabajadores preguntan”. “trabajadores participan”. Esto sugiere un avance significativo en el reconocimiento simbólico de la seguridad como valor compartido, donde el autocuidado empieza a interiorizarse como parte del discurso laboral cotidiano de los colaboradores.

Figura 15

Terminología Recurrente

	Término	Contexto del término	Contar (contexto)
<input type="checkbox"/>	trabajadores	que	1
<input type="checkbox"/>	trabajadores	prestos	1
<input type="checkbox"/>	trabajadores	pregunta	1
<input type="checkbox"/>	trabajadores	participan	1

Nota: terminología recurrente por parte de auxiliar SST de la empresa Constructora Fénix S.A.S.

Tomado de voyant tools.

Mecanismos de Intervención

La empresa cuenta con herramientas de gestión estructurados que refuerzan la prevención y cuidado a través de la formalización y la documentación como, autorreporte de Condiciones de Salud, reportes a la ARL, socialización de lecciones aprendidas y capacitaciones periódicas en temas de riesgo crítico. Estas herramientas muestran una estructura organizacional sólida, respaldada con el acompañamiento constante de la ARL y el liderazgo de un profesional SST altamente capacitado. No obstante, se admite que la implementación no siempre es preventiva, sino que tiende a ejecutarse después del inicio de las labores generando acciones reactivas y que muchas veces producen retrocesos. Además, la entrevistada menciona un reconocimiento verbal por buenas prácticas, lo que refleja una ausencia de incentivos tangibles que podrían reducir la participación y generar desmotivación.

Análisis General por Bloque Temático

Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales.

La auxiliar describe una empresa con una cultura de seguridad consolidada, donde la gerencia y el área de SST son fundamentales y demuestran compromiso y disposición permanente. Sin embargo, también resalta diferencias en la exigencia del cumplimiento: mientras los niveles técnicos y administrativos asumen una posición activa y comprometida, algunos líderes de campo o maestros “hacen caso omiso a las recomendaciones, especialmente si se trata de personas allegadas”. Esta observación evidencia la presencia de comportamientos permisivos o complacientes, que desenfoca la objetividad en los controles y desdibuja la figura de liderazgo. En síntesis, existe una cultura organizacional formalmente comprometida, pero con brechas relacionales, donde las decisiones y el cumplimiento aún dependen de vínculos personales o jerárquicos.

Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

Se describe un sistema estructurado con capacitaciones periódicas, inspecciones y controles técnicos. Se evidencia cumplimiento de la normativa vigente y acompañamiento de la ARL, lo que denota un entorno regulado. No obstante, la declaración “a veces los trabajadores ya están realizando la actividad y luego se corrige” revela que aún se da relevancia a la productividad y se olvidan controles de seguridad indispensables. Este tipo de prácticas correctivas es común en obras de construcción y refleja un modelo reactivo, donde la prevención se activa solo tras detectar la no continuidad y actividades técnicas de actividades por parte del departamento SST. Tal comportamiento, si bien no invalida la gestión y el compromiso, permite entender que aun la seguridad en algunos escenarios no es vista como prioritaria restándole importancia.

Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua

Se evidencia una tendencia favorable en los indicadores de seguridad, con disminución de accidentes leves y ausencia de eventos graves. Se reconocen campañas efectivas de sensibilización, y el uso de mensajes positivos (“en casa nos esperan”) indica un avance hacia la internalización del autocuidado como valor colectivo. Sin embargo, el bajo nivel de reporte de actos y condiciones inseguras demuestra que la gestión de la cultura de seguridad se mantiene enfocada en el acompañamiento constante de personal SST. Se identifica la necesidad de fortalecer el compromiso individual y la exigencia de los líderes para garantizar coherencia y sostenibilidad.

Análisis de la Entrevista N.º 8 – Colaborador (Constructora Fénix del Occidente S.A.S.)

Frecuencia de Palabras Clave y Enfoque Terminológico

Figura 16

Frecuencia de Palabras Clave

Tendencias		Términos del documento			
#	Términos	Contar	Relativo	Tendencia	
<input type="checkbox"/>	1 siso	3	7,916		
<input type="checkbox"/>	1 reportar	3	7,916		
<input type="checkbox"/>	1 socializar	2	5,277		
<input type="checkbox"/>	1 permisos	2	5,277		

Nota: frecuencia de palabras clave por parte de colaborador de empresa Constructora Fénix S.A.S. Tomado de voyant tools.

En el discurso del colaborador se repiten con alta frecuencia los términos “SISO”, “reportar”, “socializar”, “permisos”, los cuales reflejan un lenguaje adquirido por el desarrollo de actividades operativas que incorporan prácticas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo,

aparecen expresiones con requisitos regulatorios y establecidos en procedimientos internos de la organización “no se puede iniciar ninguna actividad sin firma”, permite evidenciar un entorno donde la cultura de seguridad se asocia fuertemente con control de las áreas encargadas y cumplimiento normativo. Sin embargo, se reconoce que se requiere de la supervisión constante para el cumplimiento de todas las medidas de seguridad.

Orientación al Impacto (Accidentalidad y Resultados en SST)

El colaborador destaca una reducción significativa de la accidentalidad en los últimos tres años, atribuyéndola al rigor de los controles y a la consolidación de los procedimientos internos. La frase “cuando entré había muchos accidentes, pero ahora son mínimos” refleja una transformación cuantitativa en los resultados de SST. Este avance se explica por la implementación sistemática de permisos de trabajo, capacitaciones y revisiones conjuntas entre personal SST, ingenieros y maestros. No obstante, la misma estructura que permite estos logros también genera una cultura de cumplimiento donde se asume la seguridad como una obligación impuesta más que como un valor compartido.

Mecanismos de Intervención

La empresa ha establecido diversos mecanismos formales y pedagógicos que estructuran la cultura de seguridad. Un ejemplo claro son los permisos de trabajo obligatorios que son interiorizados y reconocidos por el colaborador como indispensables previo al inicio de cualquier actividad, las capacitaciones realizadas continuamente, reuniones post- accidente para la socialización y las campañas internas que promueven conductas seguras. Estos mecanismos, aunque son efectivos generan una rigurosidad que muchas veces es mal percibida por los colaboradores. Expresiones como (“sería bueno que escucharan más al trabajador”), evidencia que la dimensión participativa de la cultura de seguridad aún está en desarrollo.

Análisis General por Bloque Temático

A. Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales

El entrevistado describe una cultura de seguridad estructurada y consciente desde los distintos niveles jerárquicos, con expresiones como (“100% comprometidos”). La percepción del trabajador es positiva respecto al compromiso de la empresa contratista. De igual manera afirma, que quienes incumplen las medidas de seguridad establecidas deben “rendir cuentas” con esta expresión pretende comunicar que este personal debe socializar y generar compromisos con el fin de no repetir conductas que generen riesgo a su integridad y la de sus compañeros.

B. Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

Figura 17

Expresiones Recurrentes

Contextos				Líneas de burbuja	Colocaciones	?
Documento	Izquierda	Términos	Derecha			
respuest...	de lo que debemos y	no	debemos hacer. bastante, Porque a			
respuest...	a veces hay personas que	no	hacen actos seguros. Entonces, a			
respuest...	por qué se expusieron. Eso	no	lo hace el área de			
respuest...	nos sirve de espejo para	no	cometer los mismos errores. Hacen			
respuest...	dijo a un compañero que	no	cometiera actos inseguros. Por lo			

Nota: expresiones recurrentes por parte de colaborador de la empresa Constructora Fénix S.A.S.

Tomado de voyant tools.

El colaborador evidencia un conocimiento en muchas de las practicas relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mostrando una cadena de comunicación clara con expresiones como, “de lo que debemos y no debemos hacer”, “a veces hay personas que no hacen actos seguros”, “nos sirve de espejo para no cometer los mismos errores”. Reflejan

una asociación continua de que los accidentes se relacionan estrechamente con prácticas poco seguras y que se hubiesen podido evitar. El trabajador reconoce la obligación de reportar y asistir a capacitaciones, pero en muchas ocasiones siente que sus aportes no son escuchados. Lo que puede reducir su sentido de pertenencia frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

C. Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua

El impacto de la cultura organizacional en los resultados de SST es evidente. La reducción de accidentes demuestra una mejora en la disciplina preventiva, fortalecida por la aplicación rigurosa de normas y la socialización de aprendizajes. Las reuniones diarias funcionan como espacios de retroalimentación y mejora continua, donde todos los integrantes pueden comunicar sus percepciones, realizar planeación y mantener una hoja de ruta en las actividades diarias. La empresa muestra una cultura organizacional en evolución, con logros tangibles en control del riesgo y reducción de incidentes y accidentes de trabajo, pero con el reto de transformar la seguridad de una norma impuesta en un valor tomado de manera independiente y voluntaria.

Análisis de Entrevista – Contratista, Constructora Fénix S.A.S.

Frecuencia de palabras clave y enfoque terminológico

Figura 18

Frecuencia de Palabras Clave



Nota: frecuencia de palabras clave por parte de contratista de la empresa Constructora Fénix S.A.S. Tomado de voyant tools.

Del análisis, se evidenció la repetición de términos como seguridad, capacitaciones, temas, trabajadores y accidente, que asocian una percepción organizacional orientada a la prevención y al cumplimiento normativo visto desde el más alto nivel jerárquico de la organización.

Figura 19

Contexto de Las Expresiones

Contextos				
Documento	Izquierda	Términos	Derecha	
respuest...	oro, que es un reconocimiento	a	los trabajadores que mejor se	▲
respuest...	la empresa, pasa la información	a	las auxiliares de SST, y	
respuest...	la mayoría son muy prestos	a	seguir las normas. Se hace	
respuest...	en accidente. Antes de ingresar	a	Las Galias no manejábamos tanto	
respuest...	comprometidos. Pero creo que día	a	día se va aprendiendo y	▼

Nota: Contexto de las expresiones por parte de Contratista de la empresa Constructora Fénix S.A.S. Tomado de voyant tools.

La referencia al “casco de oro” como reconocimiento interno refuerza el concepto de una cultura de incentivos positivos, donde el comportamiento seguro es valorado y visibilizado, fortaleciendo la motivación individual y colectiva hacia la prevención. De igual manera la presencia constante de expresiones como “la empresa pasa la información a las auxiliares SST”, “la mayoría son muy prestos a seguir las normas” y “reportan de inmediato” evidencia una cultura de seguridad que se ha consolidado y que actualmente se perciben cambios significativos en la forma en que la seguridad se ha integrado a los diferentes procesos constructivos.

Orientación al Impacto

Se asocia de forma directa la cultura organizacional con la reducción de la accidentalidad, resaltando la efectividad de las estrategias preventivas. La afirmación “aunque manejamos mucho personal, los accidentes son pocos; este año creo que hemos tenido tres” evidencia un control efectivo reflejado en los indicadores de accidentalidad, así mismo el contratista destaca la importancia de la retroalimentación y la socialización cada vez que ocurre un accidente o incidente, debido a que contribuyen a la mejora continua y al aprendizaje organizacional.

Mecanismos de Intervención

El entrevistado identifica una estructura preventiva sólida basada en tres pilares. Uno de ellos son las capacitaciones periódicas, desarrolladas semanalmente sobre temas como trabajo en alturas, manejo de herramientas y espacios confinados. De igual forma la gestión previa a la ejecución de tareas, mediante actas de pre-construcción permiten que los contratistas conozcan sus responsabilidades y generen un compromiso directo con el cumplimiento y finalmente la comunicación efectiva en todos los niveles. Este esquema planteado garantiza una articulación en todos los temas de seguridad y salud en el trabajo, los procedimientos y la implementación de medidas preventivas.

Análisis General Por Bloques Temáticos

Bloque 1 – Cultura Organizacional y Percepciones Generales.

La entrevista refleja una cultura organizacional basada en el liderazgo, la comunicación constante, la participación y el reconocimiento de las buenas prácticas. El contratista reconoce la importancia de la labor del personal de SST resaltando su rol determinante en los indicadores positivos de reducción en la accidentalidad de la empresa. La cultura de seguridad es percibida como un compromiso compartido entre colaboradores, personal SST, encargados y colaboradores, sostenido por la comunicación diaria la retroalimentación y la planeación previa.

Bloque 2 – Prácticas, Comportamientos y Normatividad

Las prácticas preventivas están integradas a los procesos operativos. La existencia de capacitaciones regulares, la firma de actas previas y la socialización permanente de normas evidencian una comprensión amplia de la normativa. La ausencia de resistencia o incumplimiento indica un alto nivel de apropiación del marco regulatorio que se ha generado a través del tiempo, donde el contratista destaca la importancia de estar actualizado en los requerimientos normativos y así mismo designar los recursos necesarios para el cumplimiento. Debido a que esto evita demandas, sanciones por entes regulatorios y un desarrollo normal de las actividades.

Bloque 3 – Impacto en Indicadores de Accidentalidad y Mejora Continua.

En análisis refleja una disminución importante en los accidentes laborales y una estructura organizacional basada en la mejora continua donde la formación y la gestión participativa de todos los integrantes de la empresa permiten la prevención colectiva que es reflejada en el comportamiento diario de los colaboradores. El liderazgo a través del ejemplo permite un arraigo de las buenas prácticas que garantizan una reducción en los errores humanos

y por ende un mayor rendimiento y productividad en las labores.

Análisis Final Empresa Constructora Fénix S.A.S.

El análisis integral de las tres entrevistas aplicadas en Constructora Fénix S.A.S. en los cargos, auxiliar de SST, colaborador y contratista, evidencia una cultura organizacional de seguridad y salud en el trabajo sólida, reflejada en el comportamiento de sus colaboradores y en la disminución de accidentalidad en el último año. La estructura presentada promueve una mejora continua de los procesos, caracterizada por un alto nivel de formalización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El uso de terminología relacionada con seguridad y salud en el trabajo demuestra la existencia de un discurso en torno a la seguridad, que evidencia que la prevención ha sido apropiada no solo como una obligación normativa, sino también como una práctica cotidiana y normal, reforzada por la supervisión constante y el acompañamiento del personal SST.

Desde el nivel técnico, la auxiliar de SST presenta un sistema sólido y respaldado por la ARL, aunque reconoce inconsistencias en la aplicación preventiva real, donde algunas acciones se toman decisiones reactivas una vez iniciadas las labores. Lo que genera conflictos por el rendimiento y el cumplimiento normativo al interior de la organización. Así mismo el reconocimiento de buenas prácticas (casco de oro) genera un arraigo y mayor compromiso de los colaboradores, debido a que se sienten motivados y evidencian que su esfuerzo es bien visto, sin desconocer que aún la seguridad y salud en el trabajo depende en gran medida del liderazgo visible del personal SST y de la autoridad y respaldo que el personal evidencie por parte del contratista.

Resultados

El permitió identificar una percepción integral en torno a la cultura organizacional en seguridad y salud en el trabajo, caracterizada por una fuerte orientación al cumplimiento normativo, la estandarización de prácticas y procedimientos y la responsabilidad compartida en la gestión del riesgo vista desde los diferentes cargos. A su vez se relaciona la cultura en seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento normativo con la reducción de la accidentalidad.

La implementación diaria de charlas de seguridad, permisos de trabajo, inspecciones, actas de pre-construcción y socialización de lecciones aprendidas constituye un eje primordial en la gestión preventiva y que ha generado una cultura en relación con la seguridad y salud en el trabajo en constante crecimiento y que se articula con la cotidianidad de las actividades. Aunque las empresas contratistas cuentan con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo documentalmente sólido y con un respaldo constante desde la alta gerencia, persisten comportamientos operativos que dependen del acompañamiento del personal SST o de la autoridad demostrada por el contratista. Esto indica que la seguridad no siempre se interioriza como un valor autónomo en los colaboradores y que presenta resistencia especialmente en trabajadores con amplia trayectoria o con vínculos de confianza con los líderes.

En términos de comunicación, algunos trabajadores manifiestan la necesidad de espacios de participación más activa, donde sus percepciones y experiencias sean consideradas en el diseño de procedimientos o mejoras operativas. Esta situación refleja que muchas de las decisiones tomadas con relación a la seguridad y salud en el trabajo se asumen desde los altos cargos hacia los trabajadores y que se limita la visión y experiencia de los colaboradores para resolver problemáticas que se encuentran en las diferentes actividades.

Todos los entrevistados reconocen la reducción de la accidentalidad como un logro significativo de la cultura de seguridad y de los mecanismos de control implementados al interior de sus empresas. La disminución de los accidentes se relaciona con un mayor funcionamiento del SG-SST, mayor exigencia y planeación de las actividades y una sensibilización creciente de los trabajadores. A pesar de estos avances significativos, se identifica una baja participación en el reporte de condiciones y actos inseguros.

Resultados Basados en Categorías Emergentes.

Del análisis interpretativo surgieron las siguientes categorías emergentes que explican la configuración de la cultura organizacional en SST:

Cultura Preventiva

Existe una cultura preventiva estructurada, que se refleja en el cumplimiento normativo, procedimientos y prácticas establecidas de acuerdo con el nivel de riesgo. La seguridad se involucra en el desarrollo de las actividades diarias.

Dependencia Jerárquica Para el Cumplimiento de Las Obligaciones en SST.

El cumplimiento de las medidas de seguridad depende en gran medida del acompañamiento del personal SST y de la autoridad de los contratistas. Esto refleja que la autonomía aún es limitada y que los comportamientos seguros de los colaboradores se evidencian si cuentan con seguimiento y control riguroso.

Resistencia al Cambio en Algunos Cargos.

Se evidencia resistencia en algunos trabajadores, quienes priorizan la productividad o confían en prácticas tradicionales arraigadas poco seguras, afectando la estandarización de tareas y generando condiciones inseguras.

Reducción de Accidentalidad Asociado a la Formación Continua.

Los entrevistados perciben una disminución importante en los accidentes, asociado a las estrategias de sensibilización, capacitación continua y retroalimentación después de los incidentes o accidentes. Todo esto genera conciencia en los colaboradores y permite identificar las causas y la no repetición. En cuanto al impacto, se observa una relación directa entre la cultura organizacional y la reducción de la accidentalidad, construida a partir de mecanismos de sensibilización y campañas internas de concientización. Por ejemplo, la empresa Los Ortiz Construcciones S.A.S. se constituye en un ejemplo de la implementación de buenas prácticas basadas en la cultura organizacional, al pasar de ser el contratista con la mayor accidentalidad con un registro de 15 accidentes en 2023 y 9 accidentes en 2024, a reportar cero (0) accidentes de trabajo en lo que va del año 2025, esto demuestra la eficacia directa de la cultura organizacional preventiva en la mejora de los indicadores de accidentalidad.

Se refleja una percepción positiva sobre las diferentes actividades y campañas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo y su aporte en la creación de conciencia en los colaboradores de la organización, actualmente los miembros de la empresa asumen con madurez y dan la importancia a las diferentes actividades de seguridad y salud en el trabajo, escenario que no se reflejaba en los años anteriores.

Conclusiones

La cultura organizacional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las empresas analizadas evidencia un avance significativo en términos de formalización y consolidación de prácticas preventivas. La implementación de procedimientos operativos, la aplicación de controles antes, durante y después de las actividades, y el desarrollo continuo de capacitaciones, demuestran la existencia de un sistema preventivo estructurado que favorece la gestión integral

del riesgo. Este proceso de consolidación ha permitido que los trabajadores reconozcan la seguridad como un componente inherente al ejercicio laboral, superando la visión tradicional centrada exclusivamente en el cumplimiento normativo.

Asimismo, se identificó que las estrategias de comunicación preventiva han desempeñado un papel fundamental en la disminución de la accidentalidad. Las pausas activas, las socializaciones diarias, la retroalimentación verbal y la investigación participativa de incidentes han reforzado la percepción del riesgo y han favorecido comportamientos seguros. No obstante, los resultados muestran que estas estrategias deben complementarse con mecanismos de participación que permitan a los trabajadores no solo recibir información, sino también expresar sus percepciones, aportar en la toma de decisiones y participar en la construcción de prácticas de prevención más contextualizadas a su realidad operativa. Esta apertura es clave para fortalecer el sentido de pertenencia y avanzar hacia una cultura preventiva madura.

Durante los últimos años, la cultura organizacional en SST ha tomado un papel protagónico en la reducción de la accidentalidad, consolidándose como un factor determinante en la transformación de los comportamientos y en la mejora de los indicadores de seguridad. La investigación revela que la interiorización de conceptos y prácticas preventivas por parte de los colaboradores adquiere mayor impacto cuando son comunicados y reforzados de manera directa por el representante legal o los niveles directivos. Este liderazgo visible no solo legitima las acciones del SG-SST, sino que también potencia la confianza y el compromiso de los trabajadores, quienes perciben un alineamiento entre el discurso institucional y las acciones ejecutadas en la obra.

Finalmente, el análisis comparativo de las entrevistas permite concluir que la evolución de la cultura de seguridad ni es homogénea entre todos los trabajadores. Aunque existe una

estructura preventiva sólida, persisten desafíos relacionados con la resistencia al cambio, la falta de reporte en algunos casos y la necesidad de fortalecer la autonomía del trabajador en el autocuidado. Superar estas barreras requiere continuar con estrategias de formación diferenciada, liderazgo participativo y mecanismos que integren de manera más profunda a los trabajadores en el diseño y mejora continua del SG-SST. En conjunto, los avances observados indican que las organizaciones han logrado construir bases sólidas para una cultura preventiva sostenible, pero deben mantener los esfuerzos para alcanzar un nivel de madurez plena donde la seguridad sea asumida con valor inherente y compartido por toda la organización.

Referencias

- Argüello, G., Buenahora, A., & Mantilla, M. (2019). Relación entre Liderazgo en Seguridad y cultura en Seguridad en Trabajadores de Tres Pymes Del Sector Industrial de Bucaramanga. UDI Universidad de Investigación y Desarrollo. <https://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/view/212>
- Arias, S. (2019). Una Revisión Teórica y Metodológica Sobre el Estudio de la Cultura en Las Organizaciones Laborales. Universidad del Rosario. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187260206011/index.html>
- Bethune, R., Ross, A., Schembri, S., & Sheard, L. (2023). Cómo influyen las encuestas de cultura de seguridad en la calidad y la seguridad de las organizaciones sanitarias: Identificación de mecanismos mediante la combinación de entrevistas semiestructuradas cualitativas y encuestas cuantitativas. *Anaesthesia*. <https://doi.org/10.1111/anae.16417>
- Carvajal, C., Guerrero, I., Ocampo, J., Segura, J., & Rodríguez, M. (2021). Diseño de un Plan de Mejora de Cultura Organizacional para la Empresa Punto Sabroso Ubicada en la Ciudad

- de Cali Valle del Cauca en el Segundo Semestre de 2021. Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN Programa de Administración de Empresas.
<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/43579/1/gjocampo.pdf>
- Chaves, D., Ramírez, F., & García, J. (2024). Propuesta de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Retención del Talento humano para J&D Distribuciones. Universidad EAN Programa de Especialización Seminario de Investigación.
<https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/a9e1df31-c767-4367-9539-5b90d228b191/content>
- Díaz, D. (2023). Conciencia y Cultura en Seguridad, Sector Construcción - Diseño de un taller de estrategias de autocuidado para fomentar toma de conciencia y cultura en seguridad, en empresas del sector construcción. Universidad Santo Tomás, Bucaramanga División de Ingenierías y Arquitectura Especialización en seguridad y salud en el trabajo.
<https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/630e1812-4382-4b72-80d0-bc6cda7b0193/content>
- Escribano, E. (2021). Lo Importante es Medir: 5 Modelos Para Conocer Nuestro Nivel de Cultura Preventiva. Prlinnovación. <https://www.prlinnovacion.com/lo-importante-es-medir-5-modelos-para-conocer-nuestro-nivel-de-cultura-preventiva/>
- Fajardo, Y., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología, Uruguay.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Grupo MPE. (2018). Cómo Implementar Una Cultura de Seguridad en la Empresa. Grupo MPE.
<https://mpeprevencion.com/como-implementar-una-cultura-de-seguridad-en-la-empresa/>

Gutiérrez, K., Adame, R., Moreno, L., Calderón, L., & Amaya, D. (2021). Propuesta de un Modelo de Cultura Organizacional Para la Empresa Prefabricados M Y F. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43588/lemorenob.pdf?sequence=1>

Hincapié, A., Echeverri, N., & Mosquera, J. (2018). Herramienta de Medición de la Cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialización en Alta Gerencia para Sistemas Integrados de Gestión, Universidad Católica de Oriente, Rionegro – Antioquia.

<https://repositorio.uco.edu.co/server/api/core/bitstreams/772ba41a-6b1c-427e-9221-733d6d250008/content>

Hincapié, A., Echeverri, N., & Mosquera, J. (2020). Herramienta de Medición de la Cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Católica de Oriente, Rionegro - Antioquia

<https://repositorio.uco.edu.co/server/api/core/bitstreams/772ba41a-6b1c-427e-9221-733d6d250008/content>

Llanos, E., Montalvan, K., Marcelo, C., & Mercado, M. (2022). Cultura Organizacional y Seguridad Laboral Según la Percepción de Los Colaboradores de la Compañía Minera. Universidad Continental-Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13972/8/IV_PG_MRHGO_TE_Llanos_Marcelo_Mercado_2023.pdf

Machado, J., Romero, Z. (2021). Cultura Organizacional Como Elemento Garante de la Óptima Gestión de Riesgos en Los Proyectos. Universidad Libre de Colombia.

<file:///C:/Users/Pc/Downloads/03+Cultura+organizacional.pdf>

Mendoza, J. (2019). La Cultura Preventiva, Aspecto de la Cultura Organizacional Para Optimizar el Desempeño Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia Programa Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/84474624-b2be-4dbe-9aa8-c0c585a2c52e/content>

National Safety council. (2022). Cómo Crear Una Cultura de Seguridad. National safety Council.
https://www.nsc.org/getmedia/990147b7-71ac-47bb-8844-3dd08cb59daa/creating-culture-safety-es.pdf?srsId=AfmBOoq6EDuV_Pq9aevsnZHrDwfRLz8s98nQ3zbJS618pUVLr9HRVnC9

Ortega, C., Canto, T., Centeno, G., & Ramírez, E. (2021). Cultura de Seguridad Organizacional: Variables Grupales Relacionadas Con la Conducta Segura. Revista Psicología para América Latina. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n35/a04n35.pdf>

Papandrea, D. (2022). Fomentar el Diálogo Social Para Una Cultura de Seguridad y Salud. Organización Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2022.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_842509.pdf

Safetyculture. (2024). Fomentar Una Cultura de la Seguridad Para el Éxito. Safetyculture.
<https://safetyculture.com/es/temas/cultura-de-la-seguridad/>

Sierra, C. (2025). Accidentes laborales en Colombia: Datos, sectores y tendencias. Buk.
<https://www.buk.co/blog/datos-de-accidentes-laborales-en-colombia>

SISSA Monitoring Integral. (2023). La importancia de la cultura de seguridad en organizaciones.

<https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-cultura-seguridad-en-organizaciones-sissamx/>

Sogrisel. (2023). Consejos Para Implementar Una Cultura de Seguridad en tu Empresa. Sogrisel.

<https://www.sogrisel.com/2023/06/22/consejos-para-implementar-una-cultura-de-seguridad-en-tu-empresa/>

Suarez, A. (2019). La Seguridad y Salud en el Trabajo un Reto Cultural y Comportamental en

Los Trabajadores. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Facultad
Sociedad, Cultura y Creatividad.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1586/LA%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%20UN%20RETO%20CULTURAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, G., Achicanoy, E., Eraso, I., Portillo, M., & Cortes, J. (2021). Propuesta de

Mejoramiento para Fortalecer la Cultura Organizacional en la Empresa “Seguridad del Sur Ltda.” Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN Programa de Administración de Empresas.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43747/ImerasoeGrupo39.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, L. (2019). Liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo: Un Factor Esencial en la

Reducción de la Siniestralidad Laboral en Colombia. Especialización en Alta Gerencia

Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas.

<https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/286064662.Pdf>

Torres, L. (2019). Liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo: Un Factor Esencial en la Reducción de la Siniestralidad Laboral en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas.

<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e5abc3c-0b21-4c8c-856b-c3b46a1f6bf7/content>

Triana, J., Salazar, J. (2023). Plan de Mejora en Torno a la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Basado en el Liderazgo en la Empresa Tecsering. Unidades Tecnológicas de Santander Facultad de Ciencias Ambientales e Ingenierías Tecnología en Producción Industrial.

http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/12919/FDC125_LiderazgoCultura..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villamizar, J., Vargas, E., & Montes, L. (2022). Importancia de la Elaboración e Implementación Del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista Formación Estratégica ISSN. <file:///C:/Users/Pc/Downloads/101-Texto%20del%20art%C3%ADculo-135-1-10-20221207.pdf>

Vitolo, F. (2018). Cultura de Seguridad. Jornadas Regionales de Calidad y Seguridad Del Paciente. <https://cicsp.org/wp-content/uploads/2017/12/Cultura-de-Seguridad.VITOLOF.pdf>