

**Evaluación de la Cultura Preventiva en una Empresa del Sector Publicitario y  
propuesta de acciones de mejora.  
Informe Final de Investigación**

**Ana Sofía Lara Otoyá  
Carolina Rico Rico  
Leidy Alexandra Oliveros Pérez  
Alejandro Rodríguez González  
María Fernanda Acuña Acosta**

**Estudiantes**

**Julián Andrés Martínez Rincón  
MBA. Ingeniero Electrónico, Esp. Gerencia de Proyectos – SST  
Director del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.  
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Bogotá, julio de 2025**

## Tabla de Contenido

	Pág.
<b>Resumen.....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
Objetivos .....	10
<b>1.1. Objetivo General .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>10</b>
2. Marco Referencial .....	10
2.1 Marco teórico .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Teoría de la sociedad del riesgo .....	10
Cultura de la seguridad Guldenmund .....	11
Instrumentos de evaluación .....	12
2.2 Marco empírico .....	13
3. Marco Metodológico .....	17
3.1 Diseño de Investigación del Estudio de Caso .....	17
3.2 Población Objeto .....	19
<b>3.3 Técnicas de Recolección de la Información .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4 Técnicas de Análisis de la Información .....</b>	<b>20</b>
4. Resultados. ....	26
5. Conclusiones .....	36
6. Recomendaciones.....	37
<b>Referencias .....</b>	<b>40</b>
<b>Apéndices.....</b>	<b>45</b>

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Descripción desarrollo de objetivos</i> .....	25
<b>Tabla 2</b> <i>Promedio General por Dimensión y Grupos Base</i> .....	29
<b>Tabla3</b> <i>Resumen resultados por dimensión</i> .....	31
<b>Tabla 4</b> <i>Valores de fiabilidad</i> .....	32
<b>Tabla 5</b> <i>Matriz de Priorización</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



### Lista de Figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>División de ítems por dimensión</i> .....	21
<b>Figura2</b> <i>Puntuación Escala Likert 1-4</i> .....	22
<b>Figura3</b> <i>Puntuación de acuerdo con el NFA</i> .....	23
<b>Figura4</b> <i>Promedio general por Dimensión</i> .....	29
<b>Figura 5</b> <i>Gráfico tela de araña - Comparación promedios por Dimensión y grupos base</i> .....	30
<b>Figura 6</b> <i>Promedios por dimensión y grupo base</i> .....	30
<b>Figura 7</b> <i>Comparación de percepción en cultura de seguridad (Directivos vs Trabajadores)</i> ...	33

### Lista de Apéndices

	Pág.
<b>Apéndice A</b> <i>Informe NOSACQ-50. Ver archivo en fuente externa.....</i>	45
<b>Apéndice B</b> <i>Checklist. Ver archivo en fuente externa .....</i>	45
<b>Apéndice C</b> <i>Cronograma de implementación y asignación de roles. Ver archivo en fuente externa .....</i>	45



### **Resumen**

El siguiente estudio de caso evalúa la cultura de seguridad en una empresa del sector publicitario en Bogotá. El principal objetivo fue diagnosticar áreas de mejora en la gestión de la prevención de riesgos laborales a partir de la aplicación del cuestionario NOSACQ-50, un instrumento validado internacionalmente y útil para medir las percepciones sobre la seguridad en el trabajo. Mediante el uso de una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, y enviando la encuesta a todos los colaboradores se obtuvo sólo 11 respuestas que posibilitaron el desarrollo de un análisis exploratorio representativo.

Los resultados encontraron diferencias significativas entre los directivos y los trabajadores, siendo “Compromiso colectivo” (3,72) y “Confianza en la prevención” (3,76) las dimensiones con mayor puntuación, indicando una percepción bastante positiva hacia las prácticas preventivas. Sin embargo, se identificaron áreas críticas como “Prioridad de la seguridad” (3,07) y “Aprendizaje colectivo” (3,10), con niveles más bajos, especialmente entre los directivos, lo que pone en evidencia una asimetría en la comprensión y aplicación de la cultura de seguridad.

Se concluye que, se debe reforzar el liderazgo preventivo, la comunicación interna y la participación de los trabajadores, para consolidar un sistema de gestión de SST más efectivo y con garantías; pero también se subraya la solidez de la cultura de seguridad existente.

**Palabras Clave:** NOSACQ 50, cultura de seguridad, percepción del riesgo, prevención de riesgos laborales, liderazgo preventivo.

### Abstract

The following case study evaluates the safety culture in a company of the advertising sector in Bogota. The main objective was to diagnose areas for improvement in the management of occupational risk prevention through the application of the NOSACQ-50 questionnaire, an internationally validated instrument useful for measuring perceptions of safety at work. By using a quantitative, descriptive and cross-sectional methodology, and sending the survey to all employees, only 11 responses were obtained, which enabled the development of a sufficiently exploratory analysis.

The results found significant differences between managers and workers, with “Collective commitment” (3.72) and “Confidence in prevention” (3.76) being the dimensions with the highest scores, indicating a positive perception of preventive practices. However, critical areas such as “Priority of safety” (3.07) and “Collective learning” (3.10) were identified with lower levels, especially among managers, which shows an asymmetry in the understanding and application of safety culture.

It is concluded that preventive leadership, internal communication and workers' participation must be strengthened to consolidate a more effective OSH management system with guarantees; but the solidity of the existing safety culture is also underlined.

**Keywords:** NOSACQ 50, safety culture, risk perception, occupational risk prevention, preventive leadership.

---

---

## **Introducción**

Hoy en día el desarrollo de entornos de trabajo seguros y favorables es una prioridad para las organizaciones firmes en su compromiso por la sostenibilidad y por la salud y el bienestar de sus colaboradores. Uno de los factores fundamentales es el fortalecimiento de la cultura preventiva, que se entiende como el conjunto de valores, actitudes y comportamientos compartidos en torno a la seguridad y la salud en el trabajo, evaluarla es útil para reconocer oportunidades de mejora con el fin de prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales.

Este estudio de caso, que está orientado en el análisis de la cultura preventiva en una agencia de publicidad, así como también el planteamiento de acciones de mejora, surge de la necesidad de poner el foco, y detectar, las brechas entre lo que la organización promueve respecto a la seguridad y la práctica del día a día. La pregunta clave que le da sentido al presente análisis es: ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre la cultura de seguridad de acuerdo con los resultados del NOSACQ-50?

La organización cuenta con una trayectoria de más de 45 años en actividades de planificación, compra y ordenación de medios como televisión, radio, prensa, revistas, medios digitales y estrategias BTL, ofreciendo soluciones integrales a clientes de todos los sectores económicos en todas las regiones del país. Si bien, cuenta con suficiente experiencia y solidez, no existe información que permita conocer cómo sus trabajadores perciben la manera de gestionar tanto la seguridad como la prevención de riesgos, por lo que se hace necesario tener un diagnóstico que permita abordar tales decisiones con el propósito de mejorar el clima organizacional desde la salud y la seguridad en el trabajo.

El trabajo se realizará a través de la aplicación del cuestionario Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) un instrumento que mide siete dimensiones del clima de seguridad organizacional. La encuesta se realizará a los trabajadores de diferentes áreas y se codificará la información a partir de análisis estadísticos descriptivos y comparativos que analizan e identifican patrones y diferencias conforme a los grupos.

Se espera como resultado determinar cuáles son las áreas prioritarias de intervención, y se planteará una propuesta de esfuerzos de optimización que se adapten a la situación identificada, añadiendo un cronograma de implementación en el que se especifiquen los responsables, los tiempos y los recursos para que, de esta forma, además de establecer un diagnóstico de la situación, se ofrezcan alternativas de aplicación que incidan en el fortalecimiento de la cultura de la organización en pro de la prevención de los riesgos laborales.

Este trabajo se realizará durante los meses de abril y julio del año 2025 y se ubica en un enfoque cuantitativo descriptivo y analítico. La información obtenida se convertirá en un insumo fundamental para la formulación de políticas internas de la empresa, que deberían permitir llegar a estándares de seguridad y bienestar laboral, que resalten la vinculación de la empresa con la protección del recurso humano y con su desempeño organizacional integral.



## **1. Objetivos**

### **1.1. Objetivo General**

Diagnosticar la cultura de seguridad en empresa del sector publicitario mediante el NOSACQ-50 para diseñar un plan de mejora basado en brechas percibidas.

### **1.2. Objetivos Específicos**

- Examinar las percepciones de los empleados sobre las medidas de seguridad implementadas en la agencia de publicidad.
- Analizar diferencias y similitudes en las percepciones de seguridad entre diferentes grupos de trabajadores de la empresa del sector publicitario.
- Proponer acciones de mejora para fomentar una cultura de prevención más sólida en la empresa del sector publicitario.

## **2. Marco Referencial**

### **2.1. Marco Teórico**

Para las organizaciones es fundamental contar con controles de ingeniería los cuales hacen más efectivo los procesos internos así como la manera en que se desarrollan es por esto que la cultura de la seguridad dentro de la empresa de publicidad, es significativa porque es el valor interno capaz de desarrollar en los individuos una conciencia propia de su autocuidado, el de su equipo de trabajo y la forma de desarrollar cada una de las funciones que se les ha sido asignadas, que desde la teoría de Beck se explica así:

#### **Teoría de la sociedad del riesgo**

Para el sociólogo alemán Ulrich Beck quien dedico sus estudios a interpretar la realidad social contemporánea, abordándola a través de tres ejes fundamentales los cuales fueron la sociedad del riesgo, la individualización y la flexibilidad en la modernidad el dijo que la

comprensión de estos tres fenómenos hace parte del reconocimiento y consecuencia directa de la competitividad global por dominar los grandes mercados; estos procesos han sido gestionados bajo la lógica de la administración del riesgo en contraste con la visión de la sociedad industrial tradicional que veía la seguridad como un elemento externo mas no una realidad inherente a los principios sociales como realmente lo es Anta-Félez, J. L., et al., (2024).

Es por esto que desde la teoría de Beck se sostiene que los factores de protección emergen como respuesta al desarrollo social, el cual ha dado lugar a riesgos de carácter ambiental, tecnológico y laboral, siendo materiales y cuantificables, por lo que fomentar una cultura solida de la seguridad representa una estrategia clave para enfrentar los nuevos riesgos (Figuroa Fernández, 2024).

### **Cultura de la seguridad Guldenmund**

La teoría de la cultura de seguridad de Guldenmund (2000) trayendo la perspectiva empresarial plantea que hay tres niveles jerárquicos: las suposiciones inconscientes (elementos visibles que son difíciles de interpretar, como las señalizaciones, medidas de seguridad o los EPP), las creencias y valores es decir el comportamiento seguro que se establece a través de las normas, procedimientos, roles laborales y por ultimo los artefactos visibles (realización de inspecciones informes de SST carteleras informativas; aunque la teoría es diseñada para los contextos industriales también puede aplicarse a microempresas o PYMES por lo que la estructura es practica y flexible enfocándose en los valores de liderazgo, acciones cotidianas y la percepción del riesgo por parte de los trabajadores siendo una coherencia entre el discurso y la acción convirtiéndose así en un eje fundamental para fortalecer la cultura de la seguridad Chaccha (2022).

---

---

### **Instrumentos de evaluación**

Para medir la cultura de seguridad en las organizaciones, uno de los instrumentos más reconocidos es el NOSACQ-50 (Nordic Safety Climate Questionnaire) desarrollado por investigadores que basaron sus teorías en el clima organizacional y la cultura de seguridad, el cuestionario incluye 50 ítems que evalúan distintas dimensiones relacionadas con la percepción de la seguridad en el entorno laboral permitiendo identificar áreas críticas que requieren mejora es por esto que para la empresa de publicidad, con el objetivo de diagnosticar el estado de la cultura de seguridad orientando acciones correctivas y preventivas el instrumento permite enlazar la teoría con la práctica organizacional facilitando el análisis profundo sobre como los trabajadores perciben la seguridad Kines, (2011).

Autores como Schein (1991) definieron la cultura organizacional como un conjunto de valores y comportamientos compartidos, mientras que Zohar (2003) destaco que la percepción del ambiente laboral influye directamente en las conductas de seguridad misma que se debe evaluar para conseguir entornos laborales más seguros. Es por esto que Allen y Meyer (1990) señalaron que la pertenencia y el compromiso de los trabajadores son factores esenciales para fomentar practicas seguras, cuando cada uno de ellos se identifican con su empresa tienden a tener conductas de prevención más efectivas es así que desde la teoría de Williamson y Feyer (1990) expresaron que la mayoría de los accidentes laborales o comportamientos inseguros nacen de la necesidad de fortalecer la cultura de la seguridad mediante la evaluación constante de percepciones y actitudes que desde el NOSACQ-50 se convierte en una herramienta estratégica para diagnosticar factores de riesgo conductual, guiar decisiones organizacionales y diseñar programas de concientización que fortalezcan un ambiente laboral seguro Allen & Meyer, (1990).

## **2.2 Marco empírico**

Referente al ámbito de la cultura en la investigación realizada por Martínez Carrillo (2020) en una empresa de mantenimiento de edificios en Granada España utilizó un cuestionario NOSACQ-50 con el objetivo de evaluar la cultura de seguridad mediante un metodología cuantitativa con 47 trabajadores, que como resultado tuvo una puntuación media de 3,08 indicando cultura proactiva incipiente, con deterioro en el escaso fomento de la seguridad por parte de la dirección, concluyendo que aunque los trabajadores muestran compromiso con la seguridad el apoyo por parte de la gerencia es bajo.

Otro estudio sobre el clima de la seguridad y percepción del riesgo laboral realizada en 2018 en una organización de obras civiles Moquegua Perú (2018), con un enfoque cuantitativo descriptivo aplicado en 235 trabajadores mediante el instrumento NOSACQ-50 y EDRP-T encontrando una alta conciencia sobre los riesgos laborales, en donde se concluyó que debe mejorarse el área de liderazgo, comunicación, gestión de la seguridad y priorización del riesgo es necesario fortalecer el rol de los líderes en mejorar la comunicación y promover una participación activa del personal en la identificación de los riesgos para consolidar una cultura organizacional preventiva citado en Ramírez La Torre C, (2018).

Por otro lado Bustos y Mantilla (2022) destacaron que la resolución 0312 del 2019 impulso la seguridad en PYMES colombianas clasificándolas en un nivel de riesgo de acuerdo a su actividad económica, aunque con desafíos en implementación ya que la cultura de prevención dentro de una empresa depende del nivel de insistencia de la alta dirección al generar campañas de prevención, demostrando que un ambiente de trabajo consciente puede ayudar a determinar los factores de riesgo o el “ambiente laboral seguro” esto ayudo a que la cultura de seguridad

---

---

incursionara al mencionar aspectos como la prevención de incidentes y accidentes en el lugar del trabajo con el propósito de aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida.

A su vez, uno de los aportes más destacados es el de Kines et al. (2011), el cual llevó a cabo una investigación que se centró en desarrollar y validar un instrumento para evaluar el clima de seguridad: el cuestionario NOSACQ-50. La metodología utilizada fue cuantitativa, para la cual se seleccionó una muestra de más de 3,000 trabajadores de sectores industriales en países nórdicos. Los resultados demostraron la eficacia del instrumento reafirmando su fiabilidad y validez, lo cual permitió confirmar siete dimensiones fundamentales, entre ellas: el liderazgo, la participación y la comunicación sobre seguridad, consolidándose como una herramienta clave para diagnosticar áreas de mejora en seguridad laboral.

En línea con la importancia de la percepción del riesgo, Zohar (2000) realizó un estudio con el objetivo de examinar cómo el clima de seguridad grupal predice el comportamiento de seguridad en entornos manufactureros. Por lo tanto, se seleccionó una metodología cuantitativa, mediante la cual se aplicaron encuestas a diferentes empleados de fábricas, encontrando que el clima de seguridad compartido a nivel de grupo es un indicador directo del número de microaccidentes, lo que demuestra que la percepción compartida influye directamente en las conductas individuales.

Por su parte, Yule, Flin y Murdy (2007) buscaron comprender el papel del liderazgo en la cultura de seguridad dentro de hospitales. En consecuencia, plantearon una metodología mixta que incluyó entrevistas cualitativas y encuestas, mediante las cuales concluyeron que la implicación visible de los líderes en temas de seguridad impacta positivamente en la conciencia y

el compromiso de los trabajadores lo cual permite incrementar el cumplimiento de los protocolos preventivos.

A partir de la investigación realizada en España, cuyo objetivo fue analizar las relaciones causales entre las dimensiones clave de la cultura de seguridad y el desempeño en seguridad, Fernández-Muñiz, Montes-Peón y Vázquez-Ordás (2007) aplicó una metodología cuantitativa, en la que aplica a 455 empresas industriales una encuesta para reflejar el nivel de compromiso que tiene la dirección respecto a las políticas relacionadas con la gestión de riesgos.

Por otra parte, Clarke (2006), llevó a cabo un meta-análisis que partió de estudios empíricos previos, el objetivo de dicha investigación fue evaluar la relación entre el clima de seguridad y el desempeño organizacional. Su metodología consistió en un análisis estadístico comparativo de múltiples investigaciones. Para lo cual, concluyó que un clima positivo de seguridad se asocia significativamente con una reducción de accidentes laborales, lo cual reafirma el valor de promover una cultura preventiva.

En este mismo sentido, en el sector de la construcción, Choudhry, Fang y Mohamed (2007) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue identificar los factores que influyen en el comportamiento seguro de los trabajadores. Para ello realizaron una revisión sistemática de literatura combinada con entrevistas estructuradas. Los hallazgos indicaron que la cultura de seguridad determina el nivel de conciencia de riesgo entre los empleados. En un estudio paralelo, Mohamed (2002) analizó la influencia del clima de seguridad en el comportamiento laboral dentro de obras de construcción en Australia. Para lograrlo planteó una metodología cuantitativa con encuestas estructuradas. Los resultados mostraron que las percepciones positivas del clima

---

---

de seguridad están asociadas con prácticas laborales más responsables, independientemente del nivel de formación técnica del trabajador.

Wu, Chen y Li (2008), llevaron a cabo una investigación en Taiwán con el objetivo de evaluar la relación entre liderazgo en seguridad, clima de seguridad y desempeño de contratistas en proyectos de construcción. La metodología utilizada fue cuantitativa, para la cual realizaron la aplicación de unos cuestionarios a trabajadores de diferentes empresas del sector. Los resultados revelaron que los líderes que fomentan activamente la seguridad logran mejores niveles de desempeño preventivo, ya que generan mayor confianza y participación entre sus equipos. En Australia, Neal y Griffin (2006) buscaron analizar las relaciones diferidas entre el clima de seguridad, la motivación individual, el comportamiento seguro y los accidentes, tanto a nivel individual como grupal. Por ende, emplearon una metodología longitudinal, lo cual les permitió recocer datos en diferentes momentos específicos. Los hallazgos confirmaron que la motivación en seguridad actúa como mediador entre el clima percibido y las acciones preventivas reales, facilitando el fortalecimiento en la conexión entre percepción y conducta.

A su vez, Lima y Baptista (2004) llevaron a cabo un estudio en hospitales portugueses con el objetivo de explorar cómo el clima de seguridad incide en la tasa de accidentes laborales. La metodología utilizada fue cuantitativa, aplicando encuestas al personal sanitario. Los resultados mostraron que los entornos con una cultura de seguridad más consolidada registraban menos incidentes, destacando la importancia de la percepción organizacional compartida. Por otra parte, Pousette, Larsson y Torner (2008) realizaron una investigación de manera empírica con el propósito de validar el cuestionario NOSACQ-50 en organizaciones en Suecia. La metodología consistió en aplicar el instrumento en empresas del sector público como privado,

por lo cual, utilizaron un análisis a modo factorial con el fin de confirmar su estructura por dimensiones. Los resultados obtenidos tras este experimento confirmaron la viabilidad del instrumento y su aplicabilidad en diversos contextos sociales y laborales.

Finalmente, DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg y Butts (2004) exploraron la relación existente entre el clima de seguridad y la creación de ambientes laborales más seguros. Para lo cual, utilizaron una metodología cuantitativa basada en encuestas aplicadas a empleados de empresas manufactureras en EE. UU. Sus resultados indicaron que la participación activa de los trabajadores y la existencia de programas de formación en seguridad influyen significativamente en la reducción de incidentes y en el fortalecimiento de la cultura preventiva. Estas investigaciones coinciden en resaltar que la cultura de seguridad no se limita a la implementación de normas o controles técnicos, sino que su aplicabilidad trasciende más allá. Aun así, depende de factores como: el liderazgo directivo, la motivación individual, la percepción colectiva del riesgo y la comunicación organizacional. Además, muestran que los instrumentos como el NOSACQ-50 permiten identificar brechas en la cultura de seguridad y orientar estrategias para mejorarla.

### **3. Marco Metodológico**

#### **3.1 Diseño de Investigación del Estudio de Caso**

Para el presente trabajo, se abordó bajo los parámetros de un estudio de caso único con diseño holístico, ya que este tipo de estudio se centra en una sola empresa ubicada en Bogotá, Colombia y se analiza la cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la misma empresa como una unidad integral. Se dice que es único puesto que la metodología adopta e individualiza a la empresa y sus componentes dentro de ella. No busca compararlas con

---

---

empresas del sector o evaluar o comparar sus características con otras similares. (Hernández et al., 2014). Dicho lo anterior, se dio un enfoque holístico durante la investigación ya que a diferencia del enfoque incrustado en el cual subdivide la investigación por subáreas para realizar un análisis (Yin, 2014). El modelo holístico permite tener una visión global y más general acorde al estado de la empresa (Yin, 2014) y no la subdivide por áreas, lo que va más acorde el tipo de diseño de caso, los objetivos de este y los mecanismos utilizados para la recolección de la información en el tipo de investigación utilizada.

Posteriormente, el tipo de investigación se realizó bajo una metodología de investigación de tipo evaluativa, ya que por medio de los diferentes recursos como lo son los cuestionarios o encuestas, se buscó evaluar y ponderar el estado actual de la cultura preventiva en la empresa bajo los estándares y marcos normativos utilizados en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Por medio de estos mecanismos se pudo conocer el nivel en que se encuentra y a partir de aquí, poder identificar áreas en que se pueda dar la mejora continua para hacer del sistema más eficiente y prevalecer así la salud y seguridad de los colaboradores. (Piñero, Rivera, & Esteban, 2023)

En cuanto a la descripción contextual, la empresa está ubicada en Bogotá Colombia en un área urbana, de fácil acceso y movilización, así como de diversidad cultural. La empresa cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector generando un reconocimiento a nivel nacional y posicionamiento. La empresa desarrolla sus actividades en instalaciones físicas donde su actividad económica está enfocada al mercadeo y publicidad. Un entorno caracterizado por la creatividad, la presión de los tiempos de entrega, y la necesidad constante de innovación tecnológica y estratégica. La organización cuenta con una planta aproximada de 17 trabajadores, distribuidos en funciones administrativas, creativas, técnicas y de producción, lo que implica una

diversidad de roles y exposiciones a distintos tipos de riesgos laborales, desde ergonómicos hasta psicosociales. Por lo que bajo este contexto las actividades laborales se desarrollan en un entorno económico dinámico, pero también exigente, donde la cultura de prevención en SST representa un componente estratégico para garantizar la sostenibilidad del negocio, el bienestar del talento humano y el cumplimiento normativo, especialmente bajo la legislación colombiana que regula los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el Decreto 1072 de 2015.

### **3.2 Población Objeto**

Para la implementación del instrumento se estableció como población objetivo la totalidad de los trabajadores de la organización, un total de 17 personas entre contratistas y personal de planta. Aunque en las reuniones previas de la aplicación de la encuesta, por decisión de la empresa, se determinó que esta solo sería aplicada principalmente al personal fijo, con más de 2 años de experiencia en la organización y que solo trabaje para la misma y no en simultaneo con otras empresas para tener una percepción más cercana a la realidad y la actividad fuera desarrollada con éxito ya que son las personas que conocen y desarrollan sus actividades bajo la política y cultura organizacional de la empresa. Por lo que la muestra poblacional se reduce a un total de 11 personas que cumplen estas características y a las cuales se les fue aplicada la encuesta. En ese sentido, se debe definir la población de forma cualitativa como cuantitativa.

La empresa a la fecha cuenta con una base de 11 trabajadores de planta fija los cuales oscilan en edades de los 20 a los 40 años. La mayoría de las personas tienen estudios culminados de media académica, los cargos asistenciales poseen estudios de tecnologías y pregrado profesional y los cargos directivos ostentan estudios de posgrado o especialización.

---

---

Para realizar el cálculo del tamaño de muestra y población se aplicó la fórmula correspondiente a poblaciones finitas, según este cálculo con nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% por lo que, se necesitaría una muestra aproximada de 11 personas. Al ser la población una población pequeña se debe aplicar el instrumento a toda la población como censo, con el fin de obtener resultados más precisos y su análisis detallado se encuentra plasmado en el documento anexo informe NOSACQ 50.

### **3.3 Técnicas de Recolección de la Información**

El instrumento que permitirá recabar la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos trazados en la investigación es la encuesta NOSACQ-50, el cual permitirá evaluar la percepción del clima de seguridad dentro de la organización a través de este análisis: Se podrán identificar las fortalezas y debilidades en el proceso de gestión de la seguridad, detectar las diferencias en la percepción asociadas áreas o roles de trabajo, determinar los puntos de intervención prioritarios para mejorar el clima de la cultura de la seguridad, además de identificar si hay un cambio en los resultados al aplicarse periódicamente la encuesta.

Esta metodología parte de captar la información con respecto a la percepción de los trabajadores de la organización y en base a sus puntuaciones, categorizarlas en 7 dimensiones, a partir de los resultados se puede cuantificar, evaluar, graficar y determinar el estado de la cultura organizacional de la empresa y como punto de partida para sugerir una serie de recomendaciones para normalizar o nivelar aquellas dimensiones que se encuentren en un nivel más bajo con respecto al ideal que presenta por defecto la metodología del NOSACQ 50 como punto de referencia y comparación.

### **3.4 Técnicas de Análisis de la Información**

Para realizar la interpretación y el análisis de la información captada, se utiliza el Análisis Estadístico Descriptivo. Puesto que, permite organizar, resumir y presentar de forma clara los datos recolectados mediante porcentajes y medidas de tendencia central, lo cual resulta especialmente útil cuando se trabaja con variables propias de instrumentos como el cuestionario NOSACQ-50, encuestas complementarias y protocolos de observación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el análisis estadístico descriptivo tiene como objetivo transformar los datos en información significativa que facilite la comprensión del fenómeno estudiado y apoye la toma de decisiones. Partiendo de lo mencionado por el autor se puede deducir que este tipo de análisis termina siendo el más efectivo, ya que facilitará la identificación de patrones, tendencias y relaciones iniciales entre variables.

En cuanto al cálculo de puntuaciones cada ítem se responde utilizando una escala de Likert de 4 puntos, estos varían de acuerdo con la forma en la que está formulada la pregunta, es decir, si esta es de carácter positivo o negativo (reversa) como puede observarse en la Figura 1 donde se presenta detalladamente la clasificación de los ítems de acuerdo con la dimensión a la que pertenecen y la redacción de esta. De igual manera en la Figura 2 se explica cómo se asigna el puntaje correspondiente a cada tipo de pregunta.

### **Figura 1**

*División de ítems por dimensión*



	Ítems Positivo	Ítems en Negativo
Dimensión 1 - Prioridad de la seguridad (9 ítems)	A1, A2, A4, A6, A7	A3, A5, A8, A9
Dimensión 2- Promoción del empoderamiento (7 ítems)	A10, A11, A12, A14, A16	A13, A15
Dimensión 3- Justicia en la investigación de AT (6 ítems)	A17, A19, A20, A22	A18, A21
Dimensión 4- Compromiso Colectivo (6 ítems)	A23, A24, A27	A25, A26, A28
Dimensión 5 -Conciencia del Riesgo (7 ítems)	A33	A29, A30, A31, A32, A34, A35
Dimensión 6 - Aprendizaje colectivo (8 ítems)	A236, A37, A38, A39, A40, A42, A43	A41
Dimensión 7 -Confianza en la prevención (7 ítems)	A44, A46, A48, A50	A45, A47, A49

*Nota.* Adaptado al español. Tomado de <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50/how-to-use-the-nordic-occupational-safety-climate-questionnaire-nosacq-50/analysing-nosacq-50-data>

**Figura2**

*Puntuación Escala Likert 1-4*

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ítems positivos	1	2	3	4
Ítems reverso	4	3	2	1

*Nota.* Adaptado al español. Tomado de <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50/how-to-use-the-nordic-occupational-safety-climate-questionnaire-nosacq-50/analysing-nosacq-50-data>

La encuesta se aplicó en formato digital, vía correo electrónico a través de Forms, una aplicación de Microsoft 365 ya que ofrece ventajas en la recopilación, organización y análisis de datos. Esta modalidad permite garantizar la confidencialidad por parte de los encuestados, contribuyendo a la veracidad de los resultados.

Al iniciar el cuestionario se incluyó un mensaje introductorio donde se le explica al encuestado el propósito de este, el que las respuestas serán tratadas con confidencialidad y los resultados no se presentarán de manera individual. Se informó también que es un proceso voluntario en el cual se permite omitir las preguntas o abandonar el cuestionario si es su deseo. Como consentimiento informado se incluyó la siguiente pregunta inicial: “He leído la introducción al cuestionario y me comprometo a completarlo bajo las condiciones descritas” la cual al ser aceptada habilita el acceso al resto del instrumento.

Con el propósito de interpretar los resultados numéricos se calculó el promedio por cada una de las dimensiones evaluadas, con el fin de analizar el clima de seguridad con forme a las directrices de interpretación del Instituto Nacional Danés de Investigación sobre el Entorno Laboral (NFA) de acuerdo con una puntuación, como se puede observar en la figura 3.

**Figura3**

*Puntuación de acuerdo con el NFA*

Mayor 3,30	Indican buen nivel
De 3 a 3,30	Indican un nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora
De 2,7 a 2,9999	Muestran un nivel medio con necesidad de mejora
De 2,4 a 2,6999	Muestran un nivel bastante bajo con necesidad de mejora
Inferiores a 2,4	Indican un nivel muy bajo con gran necesidad de mejora

*Nota.* Adaptado al español. Tomado de <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50/how-to-use-the-nordic-occupational-safety-climate-questionnaire-nosacq-50/analysing-nosacq-50-data>

Cabe mencionar que estas puntuaciones suponen una "instantánea" del clima de seguridad en un momento determinado y pueden variar en el tiempo, ya que se sugiere utilizar estos resultados como punto de partida para discusiones y acciones de mejora continua.

Para una interpretación más profunda se pueden realizar comparaciones:



**Media de la escala:** La media matemática de la escala de respuesta 1-4 es 2.5. En un primer momento, tendrán un carácter positivo aquellas puntuaciones superiores a 2.5, aunque por lo general habrá un espacio de mejora.

**Media del grupo de estudio:** La media de los subgrupos (por ejemplo, el de los departamentos o el de los niveles jerárquicos) comparada con la media general del grupo de estudio puede revelar las diferentes percepciones dentro de la organización.

Con el fin de realizar un análisis estadístico comparativo entre los diferentes perfiles laborales dentro de la organización se definió separar la muestra en dos grupos base: directivos o líderes y trabajadores. Para cada grupo base se calculó no solo el promedio por dimensión, sino también, la desviación estándar y el Alfa Cronbach, siguiendo los lineamientos metodológicos que indica el NFA. Con estas comparaciones se pueden identificar aquellas áreas que requieren atención y también a situar los resultados obtenidos en su entorno organizacional y sectorial.

En el caso de la empresa, realizando el NOSACQ-50 a los 11 trabajadores, debemos obtener las medias de cada dimensión y compararlas siguiendo los criterios que hemos mencionado.

**Detección de Brechas y Priorización de Intervenciones:** Se identifican dimensiones con medias por debajo de un umbral preestablecido para priorizar acciones de mejora. Entre sus ventajas facilita la toma de decisiones centradas en las dimensiones críticas, sin embargo, deben existir unos criterios claros para la definición de los umbrales.

**Aplicación:** Se estableció un umbral de 3,0 y las dimensiones que obtuvieron medias inferiores a este umbral fueron consideradas prioritarias para la intervención.

**Escala de Parker:** es un modelo que se inscribe en el enfoque cualitativo de la cultura preventiva, la metodología a partir de este modelo ha clasificado la madurez de la cultura

preventiva en cinco niveles: patológica, reactiva, calculadora, proactiva y generativa. La descripción de cada una de estas etapas representa así la evolución del compromiso de una organización con la seguridad. Este modelo permite ubicar a la organización dentro de un determinado mapa de referencia cultural y orientar las estrategias de mejora de esta. Se fundamenta en autoevaluación o en la recopilación de datos cualitativos y/o cuantitativos. Complementa la percepción del trabajador evaluada mediante otros instrumentos como pueden ser el NOSACQ-50. Entre sus ventajas permite hacer una lectura evolutiva y estructural de la cultura organizativa y puede integrarse fácilmente con análisis estadísticos como es el caso de correlaciones o escalas tipo Likert, también, orienta el tipo de decisiones concretas a adoptar en función del nivel en el que se encuentre la organización. En cuanto a sus desventajas se requiere del juicio de un experto para interpretar correctamente el nivel de cumplimiento y en algunas ocasiones no existen criterios claros, ni cuantificables para cada nivel.

Se aplica como diagnóstico inicial sobre el nivel de cultura en seguridad. También ayuda a evaluar la relación entre el discurso institucional y las prácticas reales, y elaborar de intervenciones por niveles.

Asimismo, se complementó el análisis con los datos obtenidos a través del protocolo de observación. Se codificó la información de manera categórica (SI, NO, N/A) y se organizaron por dimensión, lo cual facilitó su interpretación descriptiva. Esta información fue analizada en paralelo a los resultados del cuestionario, permitiendo una triangulación metodológica que reforzó la validez interna del estudio, al contrastar la percepción de los trabajadores con pruebas empíricas observadas directamente en su ambiente laboral. (Apéndice B)

### **Tabla 1**

*Descripción desarrollo de objetivos*

---

---

Título	Objetivo		Actividades	Técnica de Seguridad	Resultado
	Objetivo General	Objetivos Específicos			
<b>Evaluación de la Cultura Preventiva en una Empresa del sector publicitario y propuesta de acciones de mejora.</b>	Diagnosticar la cultura de seguridad en empresa del sector publicitario mediante el NOSACQ-50 para diseñar un plan de mejora basado en brechas percibidas.	<b>Objetivo específico 1</b> Examinar las percepciones de los empleados sobre las medidas de seguridad implementadas en la agencia de publicidad.	Actividad 1. Aplicar el cuestionario NOSACQ-50 a una muestra representativa de los trabajadores de la empresa Actividad 2. Codificar y analizar los datos obtenidos del cuestionario. Actividad 3. Elaborar un informe descriptivo de los resultados, incluyendo gráficos y tablas.	Cuestionario NOSACQ-50 Análisis descriptivo.	Identificación percepciones generales sobre cultura de seguridad.
		<b>Objetivo específico 2</b> Analizar diferencias y similitudes en las percepciones de seguridad entre diferentes grupos de trabajadores de la empresa del sector publicitario.	Actividad 1. Realizar análisis estadísticos comparativos entre los diferentes grupos de trabajadores. Actividad 2. Identificar las dimensiones del NOSACQ-50 en las que se observan mayores diferencias. Actividad 3. Interpretar los resultados en función de las características de cada grupo.		
		<b>Objetivo específico 3</b> Proponer acciones de mejora para fomentar una cultura de prevención más sólida en la empresa del sector publicitario.	Actividad 1. Identificar las áreas de mejora prioritarias a partir de los resultados del análisis. Actividad 2. Diseñar acciones específicas para abordar cada una de las áreas de mejora. Actividad 3. Elaborar un cronograma de implementación y asignación de responsabilidades.	Análisis de brechas, identificación áreas de mejora.	Propuestas de mejora con cronograma de implementación y responsables.

#### 4. Resultados.

Con el fin de identificar fortalezas, debilidades y posibles áreas de mejoras en la cultura de seguridad de la empresa del sector publicitario analizada se presentan los resultados obtenidos, desagregados por cada una de las dimensiones según el NOSACQ-50 y diferenciados por los grupos base definidos anteriormente. Esta segmentación permite comparar las diferentes percepciones de ambos grupos y facilita la evaluación integral.

Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario mediante Microsoft Forms se presentan en graficas en forma de barras apiladas horizontalmente, segmentados de acuerdo con las siete dimensiones evaluadas en las cuales se puede visualizar la distribución de las respuestas en escala Likert. (Ver Apéndice A). A partir de estos resultados se evidencia para cada una de las dimensiones lo siguiente:

En la Dimensión 1 la dirección demuestra compromiso y fomenta la comunicación en la seguridad, pero en algunas ocasiones cuando hay una carga laboral alta se puede percibir falta de coherencia entre el discurso y las acciones.

En la Dimensión 2 los resultados evidencian que existe una percepción moderadamente favorable hacia la promoción del empoderamiento; se reconocen los esfuerzos que hace la dirección por fomentar la participación; aunque se debe trabajar en cerrar posibles brechas que pueda estar afectando la retroalimentación y la inclusión en la toma de decisiones en materia de seguridad por parte de los empleados.

Respecto a la Dimensión 3, se percibe el enfoque justo que le da la organización al investigar incidentes y accidentes, sin embargo, persiste cierto temor por parte de los empleados a reportar eventos por posibles represalias.

En la Dimensión 4 los resultados obtenidos evidencian un alto compromiso colectivo, reconociendo la cooperación, la corresponsabilidad frente a la seguridad, el apoyo mutuo y rechazando tajantemente conductas negligentes en seguridad.

En la Dimensión 5 en los resultados obtenidos se observa que hay una percepción favorable respecto a la conciencia del riesgo; identificándose una cultura de prevención sólida donde los empleados identifican los peligros que están en su entorno o que se pueden dar en el



desarrollo de sus actividades. Sin embargo, se puede fortalecer esta dimensión mediante acciones de formación y comunicación.

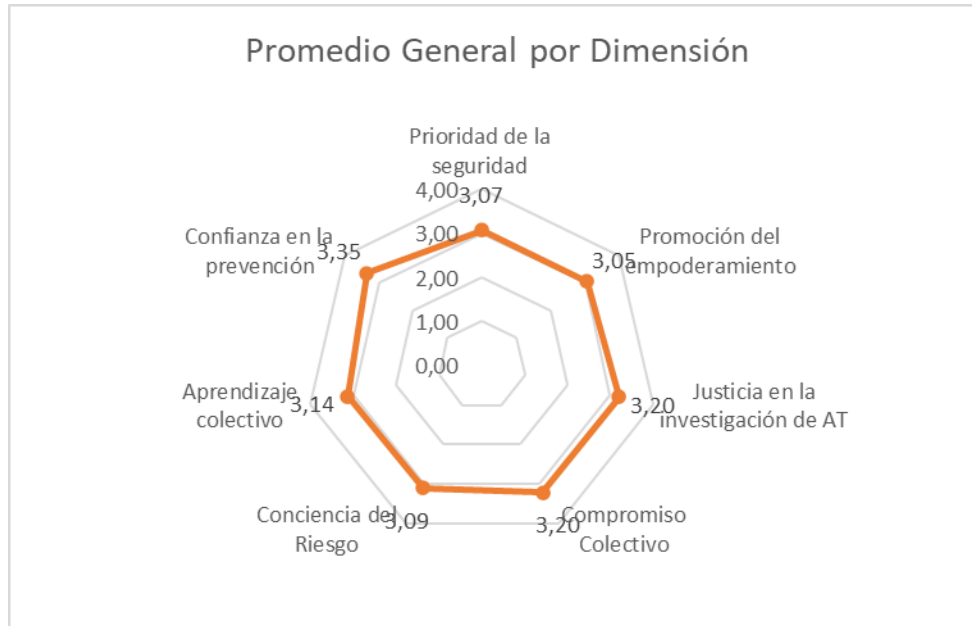
En la Dimensión 6 se observa que existe una percepción positiva respecto al aprendizaje colectivo, evidenciando que se valora el análisis de incidentes y sus posibles mejoras; no obstante, se debe potencializar este aspecto para lograr que llegue a todos los niveles de la organización

Por último, la Dimensión 7 los resultados obtenidos en esta dimensión fueron los más altos en todas las dimensiones analizadas; se observa una percepción muy positiva hacia el sistema de prevención, reflejando que los empleados confían en las actividades y medidas que plantea la empresa en materia de seguridad.

Inicialmente, y con el objetivo de proporcionar una visión global de la percepción de cultura de la seguridad en la empresa analizada se han calculado los datos promedios de cada dimensión evaluadas (Ver Apéndice A), de acuerdo con la puntuación de la escala Likert 1-4 utilizada (ver figura 2). A partir de estos valores se ha elaborado un gráfico de telaraña o gráfico radar con el fin de visualizar simultáneamente todas las dimensiones, además de permitir la comparación e identificación de manera más ágil las fortalezas y debilidades. A partir de la figura 4 se puede interpretar que la dimensiones con el mayor puntaje es la “Confianza en la prevención” (3,35), lo que indica una percepción de responsabilidad compartida entre la empresa y los trabajadores, por otro lado, la dimensión con el menor puntaje la “Promoción del empoderamiento” (3,05) lo que evidencia la necesidad del fortalecimiento de la participación de los trabajadores en las decisiones respecto a salud y seguridad en el trabajo.

**Figura 4**

*Promedio general por Dimensión*



El análisis se ha dividido en dos grupos base: directivos y trabajadores, esto con el fin de poder comparar las diferentes percepciones de estos grupos respecto a cada dimensión evaluada, la tabla 2 presenta el promedio obtenido para cada uno de los grupos, mientras que la figura 5 refleja estos resultados por medio de una gráfica de tela de araña con la intención de visualizar de forma clara las variaciones entre cada uno de los puntos evaluados.

**Tabla 2**

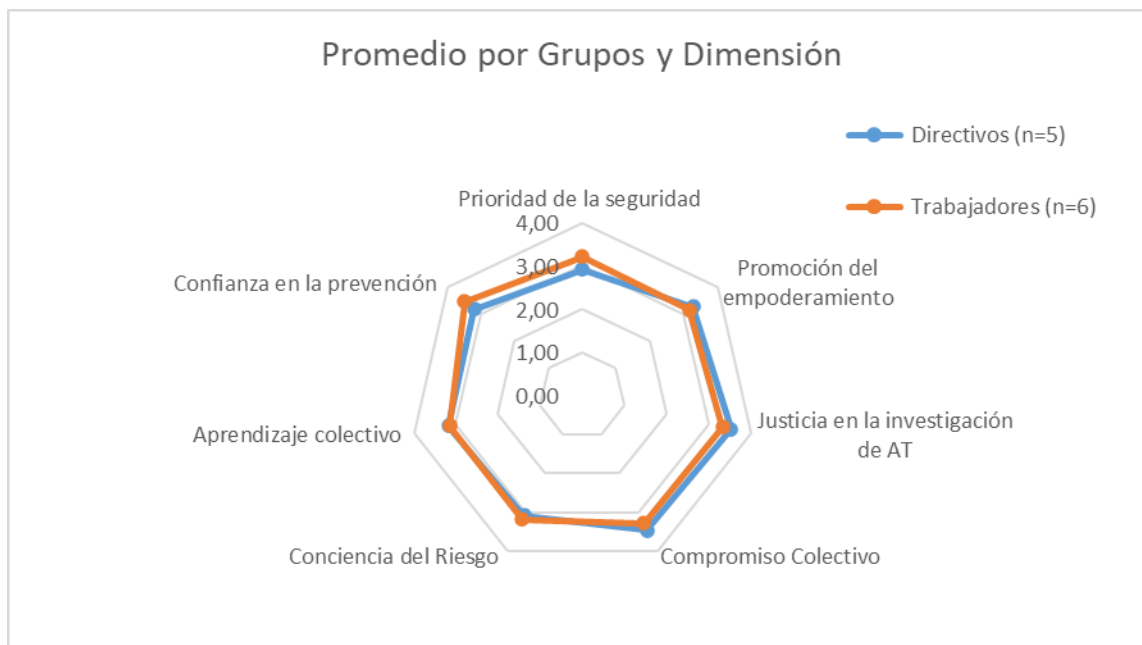
*Promedio General por Dimensión y Grupos Base*

Descripción de la Dimensión	Directivos	Trabajadores
Prioridad de la seguridad	2,91	3,20
Promoción del empoderamiento	3,29	3,17
Justicia en la investigación de AT	3,53	3,33
Compromiso Colectivo	3,47	3,28
Conciencia del Riesgo	3,09	3,19

Aprendizaje colectivo	3,18	3,15
Confianza en la prevención	3,20	3,48

**Figura 5**

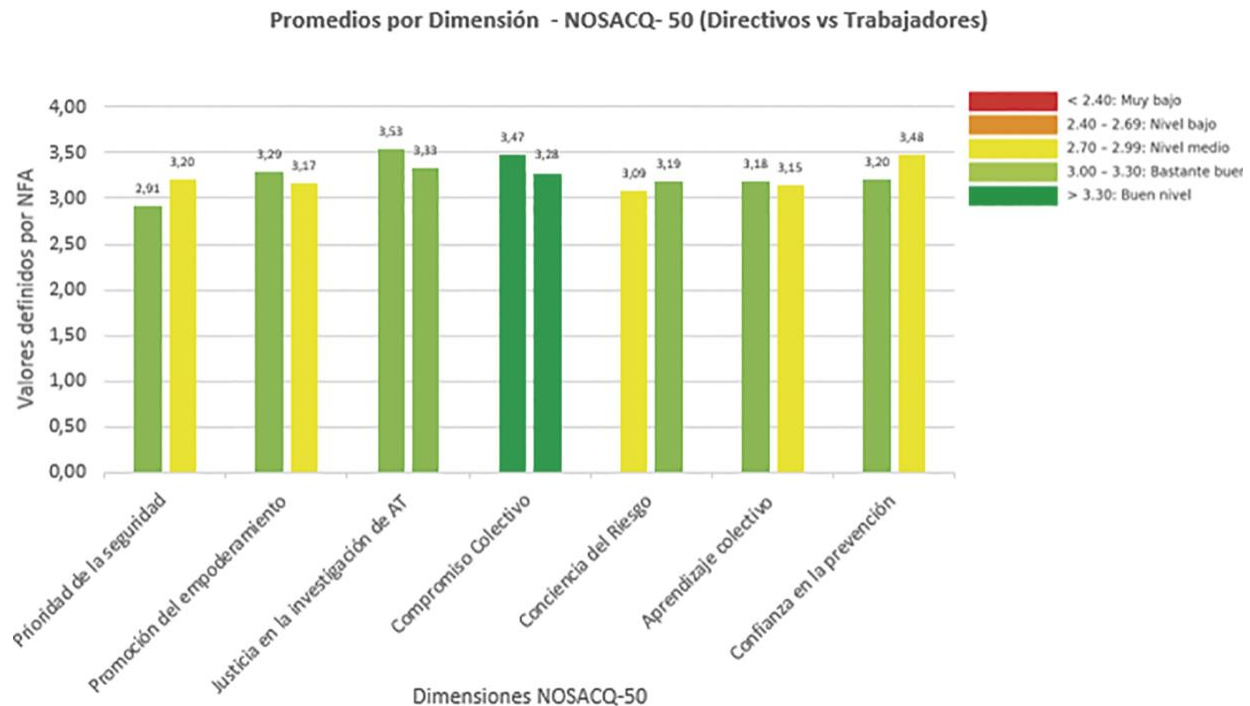
*Gráfico tela de araña - Comparación promedios por Dimensión y grupos base*



En la figura 6 se presenta la comparación de promedios por dimensión y grupo base aplicando la codificación de colores según niveles de percepción, teniendo en cuenta la información de la tabla 2.

**Figura 6**

*Promedios por dimensión y grupo base*



Una vez obtenidos ya los resultados y con el fin de realizar un análisis estadístico descriptivo por dimensión, se han calculado promedios, dispersión (desviación estándar) y consistencia interna (alfa Cronbach) para ambos grupos. Indicadores presentados en la tabla 3 presentada a continuación. Estos permiten realizar una análisis más técnico y fiable de las respuestas obtenidas, además ayuda a entender los resultados en cuanto a la homogeneidad y heterogeneidad en las percepción y consistencia de las respuestas.

**Tabla3**

*Resumen resultados por dimensión*

Dimensión Evaluada	Promedio	Desviación Estándar	Alfa Cronbach
<b>Directivos</b>			
Prioridad de la seguridad	2,91	0,12	0,39
Promoción del empoderamiento	3,29	0,40	0,71
Justicia en la investigación de AT	3,53	0,43	0,76

Compromiso Colectivo	3,47	0,74	0,89
Conciencia del Riesgo	3,09	0,48	0,84
Aprendizaje colectivo	3,18	0,49	0,50
Confianza en la prevención	3,20	1,10	0,90
<b>Trabajadores</b>			
Prioridad de la seguridad	3,20	0,39	0,84
Promoción del empoderamiento	3,17	0,62	0,93
Justicia en la investigación de AT	3,33	0,39	0,83
Compromiso Colectivo	3,28	0,48	0,81
Conciencia del Riesgo	3,19	0,42	0,80
Aprendizaje colectivo	3,15	0,35	0,68
Confianza en la prevención	3,48	0,36	0,82

Es importante aclarar que los valores del Alfa Cronbach, la fiabilidad de los resultados tiene una escala de valores determinada, diferentes a la que se aplica en el promedio, según lo indica el NFA. Esta evaluación de fiabilidad puede verse en la tabla 4 a continuación.

**Tabla 4**

*Valores de fiabilidad*

<b>Rango Alfa Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
Menor a 0,67	Pobre
0,67 - 0,8	Aceptable
Mayor a 0,8	Bueno

Para finalizar con los resultados obtenidos a partir de la elaboración del cuestionario NOSACQ-50 se presenta la figura 7 en la cual se hace una comparación completa, detallada y comparativa entre el promedio, la desviación estándar y los valores del Alfa Cronbach, detallados en la tabla 3. Este gráfico de comparación de percepción en cultura de seguridad (Directivos vs Trabajadores) permite no solo diferenciar la percepción entre los dos grupos base

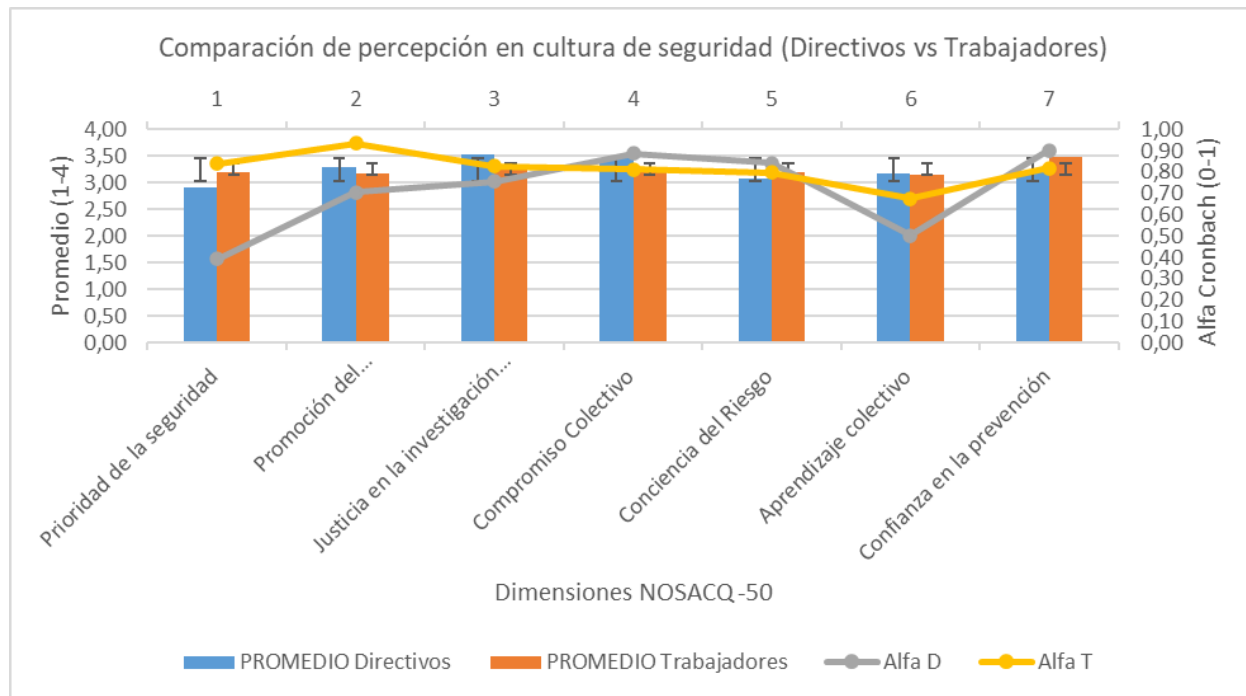
de análisis en cada una de las dimensiones, sino también permite ver la variabilidad de las respuestas y la consistencia interna de los ítems, evidenciando integralmente el grado de coincidencias y confiabilidad de las respuestas, así como las diferencias existentes entre los dos grupos, lo cual es clave para enforzar las acciones de mejora en cultura preventiva de la organización.

Al analizar los resultados representados tanto en la tabla 3 como en la figura 7 se evidencia que los directivos de la empresa tienen una percepción positiva en cuanto al ambiente de trabajo y la colaboración en la gestión de seguridad, donde la dimensión con mayor valoración es la justicia en la investigación de accidentes de trabajo (3,53), seguida del compromiso colectivo (3,47). Por otro lado, los trabajadores presentan puntuaciones más bajas en la mayoría de las dimensiones, donde la “Confianza en la prevención” es la dimensión con puntaje mayor, pero a su vez con una mayor dispersión, lo que puede indicar una falta de comunicación y alineación en las prácticas preventivas.

### **Figura 7**

*Comparación de percepción en cultura de seguridad (Directivos vs Trabajadores)*





Ambos grupos, directivos como trabajadores coinciden en una percepción respecto a la “Conciencia del riesgo”, que presenta baja variabilidad lo cual sugiere una percepción similar sobre riesgos laborales. Sin embargo, los análisis de fiabilidad (de acuerdo con el Alfa Cronbach) la “Prioridad de la seguridad” y el “Aprendizaje colectivo” presentan una baja consistencia, especialmente entre el grupo de directivos, lo cual sugiere que dentro del subgrupo no perciben de la misma manera el nivel de importancia que se le otorga a la seguridad dentro de la organización.

Los datos del NOSACQ-50 y las observaciones en el checklist exponen tendencias consecuentes en la cultura de seguridad de la agencia, índices de fortaleza y claves de mejora en cuanto a la importancia que se otorga a la seguridad (Dimensión 1) el NOSACQ evidencia promedios altos tanto directivos (3,33) como trabajadores (3,25) lo cual es concordante con el checklist, el 75% de los ítems (por ejemplo, señalizaciones, campañas de bienestar, etc.) muestran cumplimiento.

En lo que respecta al empoderamiento (Dimensión 2) los dos métodos de evaluación reflejan fortalezas, el NOSACQ resalta altos promedios (directivos 3.57; trabajadores 3.25), el checklist corrobora que el personal propone mejoras ergonómicas y los jefes escuchan sugerencias (100% cumplimiento). La Dimensión 5, conciencia del riesgo, es la que muestra la media más baja en el NOSACQ (promedios  $\leq 2.57$ ) y se relaciona también con el checklist, donde ningún ítem se cumple, ya que los trabajadores no identifican los riesgos, no hay precaución en los movimientos ni en el uso de objetos, lo que confirma una falta sistémica de percepción de peligros.

En la confianza en el mecanismo de la prevención (Dimensión 7), los promedios que el NOSACQ nos arroja son bajos  $\leq 2.71$ ; esto se confirma en el checklist, ya que solo el 25% de los ítems se cumplen (hay señalización visible), sin embargo, no hay confianza en los procesos de emergencia, ni cumplimiento natural de normas, indicando una desconexión entre la política y la práctica cotidiana.

En la justicia en investigación AT (Dimensión 3), el NOSACQ nos muestra un nivel aceptable (con un promedio de 3.33 en trabajadores), mientras que el checklist identifica prácticas de culpa/castigo ante la llegada de una incidencia, sugiriendo que la percepción positiva podría estar asociada al desconocimiento de protocolos establecidos. Para el aprendizaje colectivo (Dimensión 6), en el caso del NOSACQ nos reporta valores intermedios (promedios al 3.0), mientras que el checklist indica que no se comparten aprendizajes de incidentes pasados. Estos resultados indican la necesidad urgente de revisión de las estrategias de liderazgo, comunicación y cultura preventiva que tienen por finalidad reducir las diferencias en la percepción y la alineación interna respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

---

---

Los resultados del uso del cuestionario NOSACQ-50 reflejan que la empresa evidencia un cumplimiento parcial con la Resolución 0312 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo. Destaca el compromiso del liderazgo hacia la seguridad y es coherente con las disposiciones 6 y 7 del reglamento que colocan la responsabilidad en el liderazgo dentro del marco del SG-SST. Esto también se apoya en atributos organizacionales positivos en la mejora continua, particularmente la creencia en medidas preventivas dentro de la respuesta al ciclo PHVA.

Existen también, desafíos importantes según la norma; la participación de los trabajadores (artículo 9) se nota débil en los aspectos de empoderamiento y el compromiso colectivo. Esto haría pensar que los mecanismos de inclusión de SST para las decisiones deben ser optimizados. Igualmente, preocupante es el desempeño bajo en conciencia del riesgo, lo que evidencia las debilidades en la identificación proactiva de peligros, tal cual se encuentra exigido en el artículo 18. Si bien las investigaciones de incidentes alcanzan un nivel aceptable, la variabilidad de las percepciones de justicia demandan la estandarización de protocolos, tal cual lo establece el artículo 22.

Para cerrar estas brechas regulatorias, se le recomienda a la empresa, reforzar los escenarios de la participación operativa fomentando comités de SST, por otro lado, aplicar programas prácticos de identificación de riesgos teniendo en cuenta los puestos de mayor criticidad, y unificar las investigaciones de incidentes con plantillas únicas y socialización de aprendizajes. Estas medidas no únicamente asegurarían el cumplimiento normativo, sino que sentarían las bases para una cultura preventiva sostenible.

## **5. Conclusiones**

A partir del análisis de los resultados, se concluye que los objetivos específicos planteados fueron alcanzados, identificando las percepciones predominantes de los empleados

sobre las medidas de seguridad implementadas en la empresa, reconociendo las diferencias entre los grupos evaluados (directivos – trabajadores) e identificando los principales puntos a fortalecer para obtener una cultura preventiva más sólida.

En relación con el primer objetivo, al explorar las opiniones de los empleados sobre las medidas de seguridad implementadas en la empresa, se evidenció que, aunque existen esfuerzos en distintas áreas por parte de la organización los trabajadores perciben debilidades especialmente en dimensiones como: prioridad en la seguridad y aprendizaje colectivo.

En el segundo objetivo, cuando se compara las percepciones en seguridad entre los diferentes grupos se evidencia que existe una diferencia entre ellos en cuanto a esta percepción; mientras el grupo de los directivos perciben positivamente las acciones preventivas que se llevan a cabo , los trabajadores presentan niveles más bajos y respuestas inconsistentes, sobre todo en la dimensión de confianza en la prevención, lo que permite intuir que hay diferencias en las percepciones sobre la efectividad de las medidas implementadas en materia de seguridad.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo y los resultados analizados, se proponen como acciones prioritarias: el fortalecimiento de la comunicación en temas de prevención, la revisión de prácticas de liderazgo y el impulso de una cultura basada en la participación y la justicia organizacional, con el fin de reducir las diferencias identificadas y lograr una mayor alineación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

## **6. Recomendaciones**

A partir del diagnóstico realizado a la empresa del sector publicitario se establecieron diferentes estrategias para mejorar el liderazgo de la organización en relación con sus prácticas de la cultura de la seguridad en la que se debe trabajar en el fortalecimiento de la promoción y prevención mediante los canales de comunicación interna donde se establecen espacios formales

---

---

de capacitación e informales de publicación de consejos, que se pueden desarrollar individualmente como un proceso de toma de conciencia y autocuidado.

Se recomienda habilitar un espacio para la gestión de las PQRS en donde los empleados pueden expresar las opiniones y percepciones actuales y futuras sobre las condiciones de seguridad en la que se les da la potestad de ser también evaluadores del proceso pudiendo desde sus actividades cotidianas dar herramientas más eficaces para la generación de la cultura como del apersonamiento de la comunicación asertiva entre sus líderes, jefes de proceso y compañeros fomentando la participación además del sentido de pertenencia con las acciones preventivas.

Finalmente para poder establecer las diferencias en cuestión de las responsabilidades establecidas por los cargos, competencia académica y experiencia se recomienda desarrollar las estrategias de formación diferenciando al grupo en trabajadores (incidir en el empoderamiento, identificación de cuales son o no condiciones inseguras propia y grupales, acciones de respuesta pronta y oportuna ante eventualidades, cultura de la seguridad, conformación de brigadas de emergencia) / directivos (fortalecer las competencias de liderazgos, prevención de riesgos, comunicación efectiva, toma de decisiones, gestión del recurso humano e importancia de la cultura organizacional) respondiendo así a la necesidad de alineación entre el objetivo empresarial con las condiciones de seguridad.

Posteriormente al análisis de la información, se encontró que la cultura preventiva de la empresa requiere la consolidación de un cronograma de implementación el cual se cumpla a cabalidad con el fin de encontrar una estabilización de la comunicación con la aplicación de la cultura de las condiciones seguras en cada una de las áreas de la institución, en el que se desarrollaran las acciones de mejora propuestas a través de los hallazgos obtenidos, y en el cual

se definen los responsables de cada una de las actividades propuestas, teniendo como primera intervención en periodo de 6 meses. (Ver apéndice C).

Con el fin de orientar la organización, en la implementación de las recomendaciones optimizando sus recursos se realizó una matriz de priorización basado en dos criterios: urgencia y viabilidad. Esta clasificación inicial nos permitió hacer una clasificación final por prioridad alta, media o baja, reflejada en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Matriz de priorización*

Recomendación	Urgencia	Viabilidad	Prioridad Final	Justificación breve
Fortalecer la comunicación interna con espacios formales e informales	Alta	Alta	Alta	Es la base principal para el cambio cultural y puede implementarse de manera sencilla con los recursos disponibles.
Crear un canal para PQRS enfocado a temas de salud y seguridad en el trabajo	Media	Alta	Media	Puede ser implementado después de que se haya fortalecido la comunicación. Requiere una planeación y una coordinación muy efectiva.
Planes de capacitación específicos y diferenciados: trabajadores vs. directivos	Alta	Media	Alta	Es necesario para alinear conocimientos en todos los niveles jerárquicos de la organización. Requiere una planeación y recursos económicos.
Implementación de brigadas de emergencias y creación de protocolos de respuesta ante eventualidades	Media	Media	Media	Es importante y se debe desarrollar de manera estratégica, pero puede desarrollarse en paralelo a las estrategias principales.
Planear e Implementar un cronograma con las actividades de mejora y su respectivo seguimiento	Alta	Alta	Alta	Es primordial para asegurar que se realizara cada una de las etapas de la implementación como: la planeación, la ejecución y la evaluación del impacto de todas las acciones planteadas.

### Referencias

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- [https://www.researchgate.net/publication/200823992\\_The\\_Measurement\\_and\\_Antecedents\\_of\\_Affective\\_Continuance\\_and\\_Normative\\_Commitment\\_to\\_the\\_Organization](https://www.researchgate.net/publication/200823992_The_Measurement_and_Antecedents_of_Affective_Continuance_and_Normative_Commitment_to_the_Organization)
- Amaya de López, N. A. (2025) *Gestión Distribuida de la Seguridad como una herramienta para crear una cultura de la seguridad en estudiantes universitarios y futuros profesionales*
- <http://hdl.handle.net/10803/693672>.
- Anta-Félez, J. L., Pérez-García, R. G., & del Carmen Sánchez-Miranda, M. (2024). *Políticas y prácticas de intervención social en el contexto contemporáneo. Revisitando la teoría de Ulrich Beck y la sociedad del riesgo*. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-13 <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-695>.
- Becerril Galindo, M. (2013). *Un proceso de intervención sobre las conductas de seguridad y las condiciones de seguridad y salud en las obras de construcción*. Universidad de Valencia, Departamento de Metodología de las Ciencias del comportamiento, Valencia.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=83227>
- Bustos Pabón, D. B., & Mantilla González, D. (2022). *Importancia de la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas del sector industrial en Bucaramanga*.
- <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8827>

- Chaccha Tinoco, E. (2022). *Inteligencia colectiva y la cultura de seguridad de los trabajadores de la minera, Chinalco Perú SA-Región Junín*. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8678>
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 45(10), 993–1012. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.003>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>
- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y., & Hernández-Fernaud, E. (2008). *La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora*. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1126.pdf>
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35(1), 81–90. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.09.018>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>
- Figuroa Fernández, M. Á. (2024). *Cultura de seguridad y salud en el trabajo y riesgo de exposición al amianto*. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/38836>
- 
-

Grillo, Mónica (1990). *Construcción y validación de una herramienta de gestión para evaluar la cultura de seguridad en entornos industriales*. Institut Químic de Sarrià - CETS

Fundación Privada - IQS School of Engineering. Barcelona.

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/119823#page=1>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill

[https://www.researchgate.net/publication/200823992\\_The\\_Measurement\\_and\\_Antecedents\\_of\\_Affective\\_Continuance\\_and\\_Normative\\_Commitment\\_to\\_the\\_Organization](https://www.researchgate.net/publication/200823992_The_Measurement_and_Antecedents_of_Affective_Continuance_and_Normative_Commitment_to_the_Organization)

Kines, P. A., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J.,

Tomasson, K., & Törner, M. (2011). *Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>

Martínez Carrillo M.J., Mateo Lorente N., Espínola Jiménez A. (2020). *Cultura de Seguridad y Percepción de Riesgos Laborales por parte de los trabajadores realizada*.

<https://doi.org/10.20868/bma.2020.3.4675>

Mohamed, S. (2002). Safety climate in construction site environments. *Journal of Construction Engineering and Management*, 128(5), 375–384. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2002\)128:5\(375\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2002)128:5(375))

Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels.

*Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946> Silva, S. A.,

NOSACQ-50 – *The Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire. Nordic Safety Climate Network.* <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50>

Piñero, M. L., Rivera, M. E., & Esteban, E. (2023). *El método de investigación evaluativa: algunos apuntes. Red Holos XXI.* <https://redholosxxi.com/el-metodo-de-investigacion-evaluativa-algunos-apuntes/>

Pousette, A., Larsson, S., & Torner, M. (2008). Safety climate cross-validation, strength and prediction of safety behaviour. *Safety Science*, 46(3), 398–404.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.002>

Ramírez La Torre C. (2018). *Clima de Seguridad y Percepción del Riesgo Laboral en una empresa de construcción Moquegua- Perú.* <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4888>

Schein, E. H. (1993). *How Can Organizations Learn Faster? The Challenge of Entering the Green Room.* *Sloan Management Review*, 34, 85-92.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3791906>

Pousette, A., Larsson, S., & Torner, M. (2008). Safety climate cross-validation, strength and prediction of safety behaviour. *Safety Science*, 46(3), 398–404.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.002>

Williamson, A. M., Feyer, A. (1990). *Behavioural epidemiology as a tool for accident research.* *Journal of Occupational Accidents.*  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0376634990901077>

---

---

- Yin, R. K. (2014). *Investigación sobre estudios de caso y diseño de métodos* (5th ed.). Sage Publications.
- Zohar, D. (2003). *Safety climate: Conceptual and measurement issues*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 123–142). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-006>
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 587–596. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.587>
- Wu, T.-C., Chen, C.-H., & Li, C.-C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 21*(3), 307–318. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2007.11.001>
- Lima, M. L., & Baptista, C. (2004). O clima de segurança em hospitais portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20*(2), 227–244.

### **Apéndices**

**Apéndice A** *Informe NOSACQ-50.* Ver archivo en fuente externa.

**Apéndice B** *Checklist.* Ver archivo en fuente externa

**Apéndice C** *Cronograma de implementación y asignación de roles.* Ver archivo en fuente externa

