



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN  
Línea de Investigación: Educación  
Núcleo de Investigación: Filosofía, Psicología y Educación



**LA SEGURIDAD LABORAL COMO ELEMENTO DE LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL EN INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”**

Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Doctor en Educación

Autora: Pierina Hernández  
Tutora: Dra. Alix Molina

Rubio, octubre de 2025



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"  
SECRETARÍA**

**A C T A**

*Reunidos el Lunes, veinte de octubre de dos mil veinticinco, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio," los Doctores : ALIX MOLINA (TUTORA), CARMEN NARVÁEZ, LIBARDO FLÓREZ, ASDRÚBAL PATIÑO Y WILLIAMS MALDONADO, Cédulas de Identidad Números V.-8.098.412, V.-12.464.824, V.- 9.466.208, V.- 9.148.853 y V.-13.351.976, respectivamente, jurados designado en el Consejo Directivo N° 643, con fecha del 3 de Julio de 2024, de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducientes a Títulos Académicos, para evaluar la Tesis Doctoral Titulada: "LA SEGURIDAD LABORAL COMO ELEMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO", presentado por la participante HERNÁNDEZ NIÑO PIERINA DEL VALLE, cédula N° V.- 9.464.625, como requisito parcial para optar al título de Doctor en Educación, acuerdan, de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: APROBADO, en fe de lo cual firmamos.*

*Alix Molina C.*  
DRA. ALIX MOLINA  
C.I.N° V.- 8.098.412

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO  
TUTORA

*Carmen Narváez*  
DRA. CARMEN NARVÁEZ  
C.I.N° V.- 12.464.824

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

*Libardo Flórez*  
DR. LIBARDO FLÓREZ  
C.I.N° V.- 9.466.208

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

*Asdrúbal Patiño*  
DR. ASDRÚBAL PATIÑO  
C.I.N° V.- 9.148.853

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

*Williams Maldonado*  
DR. WILLIAMS MALDONADO  
C.I.N° V.- 13.351.976

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITÉCNICA DE LA  
FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA



## ÍNDICE GENERAL

	pp.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE GENERAL.....	ii
LISTA DE TABLAS .....	vii
LISTA DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
SECCIÓN I .....	5
EL PROBLEMA .....	5
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación .....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos Específicos .....	16
Justificación e Importancia de la Investigación .....	16
SECCIÓN II .....	18
MARCO REFERENCIAL.....	18
Estudios Previos.....	18
Ámbito Nacional .....	20
Ámbito Internacional.....	23
Ámbito legal .....	24
Fundamentos de la Investigación .....	27
Fundamentos Epistemológico .....	27
Bases Teóricas.....	28
La cultura organizacional como sistema de valores y creencias compartidas.....	28
La cultura organizacional como factor de identidad y cohesión .....	29

La cultura organizacional como fuente de ventaja competitiva .....	29
La cultura organizacional y el liderazgo .....	30
La cultura de seguridad y su relación con la cultura organizacional.....	31
El papel de la cultura organizacional en la seguridad laboral .....	32
La seguridad laboral como elemento constitutivo de la cultura organizacional .....	32
<b>SECCIÓN III .....</b>	<b>33</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>33</b>
Naturaleza del Estudio.....	33
Paradigma de Investigación .....	34
Método .....	34
Proceso de Codificación y análisis .....	35
Métodos de recolección de datos .....	36
Participantes .....	37
Análisis de Datos.....	37
Validación de Datos .....	37
Consideraciones Éticas .....	38
<b>SECCIÓN IV .....</b>	<b>39</b>
<b>RESULTADOS ENCONTRADOS .....</b>	<b>39</b>
Categoría Selectiva: Seguridad Laboral .....	40
Categoría Axial: Percepción sobre seguridad laboral .....	42
Código Abierto: Procedimientos y medidas .....	44
Código Abierto: Integridad física.....	45
Código Abierto: Funcionamiento institucional .....	46
Código Abierto: Tranquilidad .....	47
Categoría Axial: Riesgo y garantía ante la seguridad laboral .....	48

Código Abierto: Cargas pesadas .....	51
Código Abierto: Protección integral .....	52
Código Abierto: Gotera.....	53
Código Abierto: Avisos de precaución .....	56
Categoría Selectiva: La cultura organizacional .....	57
Categoría Axial: Bienestar y normas .....	59
Código Abierto: Desempeño eficiente .....	62
Código Abierto: Compromiso con el desarrollo humano .....	63
Código Abierto: Resiliencia.....	64
Código Abierto: Información documentada.....	65
Código Abierto: Reglas y procedimientos.....	66
Código Abierto: Comunicación boca a boca .....	67
Categoría Axial: Preocupación y reacción .....	68
Código Abierto: Protocolo establecido .....	71
Código Abierto: Resolución inmediata.....	72
Código Abierto: Control de daños.....	73
Categoría Selectiva: Experiencias del talento humano .....	74
Categoría Axial: Seguridad Labora (Tangible o Intangible).....	76
Código Abierto: Tangible y constante .....	78
Código Abierto: Recursos físicos disponibles .....	79
Código Abierto: Acciones concretas .....	80
Código Abierto: Forma de ser.....	81
Categorial Axial: Compromiso y reflexión frente a la seguridad laboral .....	82
Código Abierto: Condiciones seguras.....	85
Código Abierto: Confianza.....	86

Código Abierto: Motivación.....	87
Código Abierto: Misión de la universidad.....	88
Código Abierto: Bienestar físico y emocional.....	89
Código Abierto: Valores.....	90
Código Abierto: Capital humano.....	91
Código Abierto: Costumbre .....	92
Código Abierto: Cultura organizacional .....	93
Sistematización de la Información .....	94
SECCIÓN V.....	96
LA SEGURIDAD LABORAL COMO ELEMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”.....	96
Constructos .....	96
Fundamentación teórica de la seguridad laboral en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio.....	98
Fundamentos para la implementación de la seguridad laboral .....	100
Seguridad laboral .....	101
Cultura organizacional.....	103
Experiencias del talento humano.....	105
Estrategias de evaluación para la implementación de una pedagogía laboral .....	108
SECCIÓN VI.....	113
REFLEXIONES FINALES.....	113
REFERENCIAS .....	115

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorización de la información.....	39
Tabla 2. Experiencia del talento humano en la seguridad laboral .....	106
Tabla 3. Estrategias de evaluación en la implementación de la pedagogía para la seguridad laboral .....	109

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Seguridad Laboral.....	41
Figura 2. Percepción sobre seguridad laboral .....	44
Figura 3. Riesgo y garantía ante la seguridad laboral .....	50
Figura 4. La cultura organizacional .....	58
Figura 5. Bienestar y normas .....	61
Figura 6. Preocupación y reacción .....	70
Figura 7. Experiencias del talento humano .....	75
Figura 8. Seguridad Labora (Tangible o Intangible).....	78
Figura 9. Compromiso y reflexión frente a la seguridad laboral.....	84
Figura 10. Sistematización de la Información .....	95
Figura 11. Seguridad laboral .....	99
Figura 12. Cultura organizacional. ....	104



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN  
Línea de Investigación: Educación  
Núcleo de Investigación: Filosofía, Psicología y Educación



## **LA SEGURIDAD LABORAL COMO ELEMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”**

Autora: Pierina Hernández  
Tutora: Alix Molina  
Rubio, octubre de 2025.

### **RESUMEN**

La seguridad laboral conduce a un cúmulo de elementos teóricos y prácticos que son fundamentales en el proceso de atención al cliente y en la forma y manera de desenvolverse; en tal sentido, es preciso plantearse el objetivo de interpretar cómo esta se constituye como un elemento de su cultura organizacional. Este estudio se planteó desde un método de la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin, en concordancia con el paradigma interpretativo y con un enfoque cualitativo. Se examinaron las experiencias y percepciones de seis (6) participantes clave (dos docentes, dos administrativos y dos de servicio) a través de entrevistas semiestructuradas, observación y análisis de documentos. La información recopilada fue analizada mediante un proceso de codificación en tres etapas (abierta, axial y selectiva) y seguidamente se plantea la comparación permanente, lo que permitió la aparición de categorías y la identificación de una categoría central que explique la relación entre la seguridad laboral y la cultura organizacional. Las derivaciones de este estudio profundizan en el alcance de cómo la seguridad en el lugar de trabajo se construye y se manifiesta en el contexto específico del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”, y ayude al desarrollo de prácticas y capacidades que promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable.

**Descriptor:** Cultura Organizacional, Seguridad Laboral, Educación Universitaria.

## INTRODUCCIÓN

En el dinámico y exigente entorno de la educación superior, la seguridad laboral trasciende la pura prevención de accidentes, estableciéndose como un pilar esencial para el bienestar del capital humano y la sostenibilidad de las instituciones. A nivel global, se reconoce que un entorno profesional libre de riesgos y favorable para la salud salvaguarda los derechos de los trabajadores universitarios y cataliza la productividad, la innovación pedagógica y el desarrollo social en el escenario educativo.

La cultura organizacional de las instituciones de educación superior surge como un factor determinante en la distribución de prácticas y actitudes hacia la seguridad laboral. Una cultura organizacional que prioriza la seguridad, arraigada en valores de prevención, cumplimiento normativo y participación, se convierte en el principio para un entorno laboral universitario seguro y saludable. Al fomentar una cultura de seguridad robusta, las instituciones de educación superior protegen a su personal docente, administrativo y de servicio, además, cultivan un ambiente propicio orientado a potenciar el rendimiento estudiantil de alto nivel y moldear completamente a las próximas cohortes.

La educación universitaria, la cultura organizacional rescata un aspecto indispensable a la hora de moldear el entorno de trabajo y mejorar las condiciones de sus colaboradores. No obstante, la seguridad laboral, como un componente esencial de esta cultura, a menudo recibe una atención insuficiente. El presente estudio focaliza en la necesidad de comprender y desarrollar constructos teóricos que permitan analizar y fortalecer la seguridad laboral como un elemento integral de la cultura organizacional en las instituciones de educación superior. Al explorar las percepciones y experiencias de los trabajadores universitarios llámense Docentes, Administrativo o Personal de Servicio, se busca determinar los elementos que inciden en la seguridad laboral y proponer estrategias para promover una sabiduría sobre seguridad efectiva y sostenible.

El sector educativo, y en particular las instituciones de formación docente como el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio (IPRGR), no serán ajenos a esta realidad. El personal docente, administrativo y de servicio, cuya labor será esencial para la formación

de futuras generaciones, estará expuesto a diversos riesgos laborales que podrán impresionar su salud y ventura. De hecho, será fundamental que las instituciones educativas desarrollen una cultura organizacional sólida en materia de seguridad y salud laboral, que proteja a sus trabajadores y garantice un medio de trabajo favorable para el desempeño de todas sus actividades.

La seguridad en el ámbito laboral ostenta una relevancia cardinal en el panorama contemporáneo, particularmente dentro de la esfera educativa. Las instituciones pedagógicas, como el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, no se hallan exentas de los conflictos inherentes a la diligencia laboral que pueden impactar ben la fortaleza y la ventura de su personal, inclusive debido a elementos de su infraestructura y entorno que no coadyuvan a la generación de condiciones de seguridad, lo cual incide particularmente en el personal que allí desempeña sus funciones. Además, la cultura organizacional ejerce una función esencial en la manera en que se encaran y administran las cuestiones de seguridad en el trabajo dentro de una institución. Una cultura institucional robusta en el ámbito de la seguridad impulsa la evitación de riesgos, la observancia de normativas y protocolos establecidos, así como la dedicación de todos los integrantes de la comunidad educativa superior en la edificación de un entorno de labor seguro y saludable.

Es por eso que la presente investigación doctoral se centrara en el estudio de los elementos teóricos sobre la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional en la Educación Universitaria, específicamente en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Allí se buscará analizar cómo se manifiestan estos constructos en la cultura organizacional del instituto, relacionados específicamente con su seguridad y salud profesional con el propósito de robustecer la cultura institucional y optimizar las condiciones laborales del cuerpo docente, administrativo y de servicios de la institución. Por lo tanto, se menciona como se realizó la estructuración de esta investigación con las siguientes secciones:

La sección I sienta las bases de esta investigación al contextualizar el escenario específico del IPRGR. En él, se articula el núcleo de la indagación a través de la de las

preguntas centrales y la definición de los objetivos que guiarán el proceso investigativo. Seguidamente se presenta la sección II que profundiza en el estado del arte, presentando una panorámica de los estudios previos relevantes a nivel internacional, nacional y regional, estableciendo así el diálogo de esta investigación con el conocimiento existente. Para construir una base teórica sólida, se desarrolla un marco referencial que articula diversas teorías sustantivas y de apoyo, así como el marco normativo y legal que influye en la comprensión de la seguridad laboral y la cultura organizacional en el ámbito educativo.

Luego se presenta la sección III que expone la ruta metodológica que sustenta esta investigación. Se explicita el paradigma epistémico que la informa y se justifica la elección del enfoque cualitativo y, específicamente, del método fenomenológico en conjunción con la metodología de la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin. Se detalla el contexto específico de la investigación, la selección de los informantes clave y las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de información, además de los criterios de rigor científico que aseguran la validez y la credibilidad de los resultados que se presentarán posteriormente.

Seguidamente se plantea la sección IV que hace mención a los resultados alcanzados y a la sistematización donde se plantea una comparación constante, seguidamente se presenta la sección V que señala la construcción teórica alcanzada en función al objeto de estudio que se enmarca en generar constructos respecto de la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, a partir de las experiencias del talento humano. Luego se presenta la sección VI que se refiere a las reflexiones finales.

Finalmente es pertinente señalar que con el presente aporte se busca canalizar acciones en función a actividades que conlleven desde la mirada pedagógica a que se consoliden los constructos; puesto que se busca que la seguridad laboral se convierta en un punto a favor en relación a lo que es la parte organizacional y desde esa postura se logren concretar nuevos modos de ver el clima organizacional y la cultura de las

instituciones incluyendo la acción pedagógica en función de nuevos elementos conceptuales.

## **SECCIÓN I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En el panorama vigente de la educación superior, en el que la disposición y la excelencia constituyen exigencias crecientemente rigurosas, la cultura institucional emerge como un elemento crucial para la consecución del éxito institucional. Esta cultura, concebida como los valores, creencias y prácticas que cohesionan a los segmentos de una entidad, ejerce una influencia determinante, forma el ambiente laboral y las interacciones entre los diferentes actores. Dentro de la cultura de cada organización, para mantener un clima estable y de confianza se debe tener un ambiente de condiciones seguras. Sin embargo, en la práctica, la seguridad laboral a menudo se ve relegada a un segundo plano, a pesar de su reconocimiento como un elemento fundamental con el fin de asegurar la salud integral y la estabilidad emocional de los empleados. Aunque se reconoce su importancia teórica, la implementación efectiva de políticas y prácticas de seguridad laboral suele ser inconsistente, lo que genera un clima de incertidumbre y potencial riesgo para los trabajadores universitarios.

En un contexto ideal, las organizaciones, incluidas las instituciones de educación universitaria, deberían priorizar la preservación de la salud integral y el bienestar de su personal, otorgando primacía a su seguridad. Idealmente, la seguridad, la salud y el bienestar constituirían ejes esenciales tanto para los trabajadores y sus familias como para la productividad, la capacidad competitiva y la perdurabilidad institucional, confiriendo un mayor prestigio y estatus a las instituciones de educación superior. Se buscaría la integración cabal de las directrices en materia de Seguridad y Salud Ocupacional con el fomento de comportamientos seguros, generando un ambiente en el que la evitación de riesgos y la salvaguarda del personal sean principios inherentes a la cultura institucional. Esta perspectiva anticipatoria redundaría en beneficio del personal y de los empleadores, al coadyuvar al bienestar a largo plazo de la totalidad de los actores que se presentan en las Universidades; desde esa perspectiva se reconoce todo un cúmulo de elementos centrados en ayudar a los demás.

La teoría organizacional moderna sostiene que la seguridad laboral es un componente específico de una cultura organizacional saludable y productiva. Se reconoce que la protección de los empleados se garantiza mediante un medio de trabajo seguro y saludable de riesgos físicos y psicosociales, además, fomenta la confianza, el compromiso y el desempeño. En este sentido, se espera que las instituciones de educación universitaria, como modelos de excelencia y conocimiento, lideren la implementación de prácticas de seguridad laboral efectivas. Sin embargo, la realidad práctica a menudo revela una disparidad entre este ideal teórico y las condiciones laborales reales.

La acción laboral se logra ver en constante evolución, donde los avances crecientes de manera exponencial, en que las normativas de seguridad son cada vez más estrictas y las expectativas de los empleados están cambiando, es crucial fomentar la cultura organizacional, la cual impacta en la seguridad laboral. Es así como lo plantea Marín (2010) cualquier modificación al estado actual o balance preexistente de la organización, circunstancia o dinámica que incida sobre la configuración, la infraestructura tecnológica y el capital humano de la organización en su conjunto.

La Cultura Organizacional, representa un tema crucial en la investigación sobre el comportamiento y la transformación dentro de las organizaciones, ya que proporciona una perspectiva para abordar los desafíos que surgen con su crecimiento. Las empresas que consiguen incorporar la seguridad en su cultura organizacional suelen observar una disminución en la cantidad de accidentes laborales, así como un aumento en la satisfacción de sus trabajadores y una mejora en el clima laboral. No obstante, muchas organizaciones todavía consideran la seguridad laboral como un mero cumplimiento normativo, en lugar de reconocerla como un principio esencial que debería guiar sus prácticas y valores. Esta percepción limitada puede obstaculizar el desarrollo de un entorno laboral seguro y saludable, afectando tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia organizacional. Por lo tanto, es fundamental cambiar esta visión para construir culturas que prioricen la seguridad como un pilar central.

Se puede señalar que, la cultura organizacional, tal como la definen Yopan, Palmero y Santos (2020), se concibe como el entramado de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una institución de educación superior. Este entramado puede haber sido conscientemente construido por los líderes académicos, administrativos y de servicio, o bien, haber evolucionado de manera orgánica a lo largo del tiempo, reflejando las experiencias y prácticas de la comunidad universitaria. Dentro del contexto universitario, la idiosincrasia institucional ostenta una relevancia capital para moldear el clima laboral, la calidad de la docencia, el quehacer investigativo y la gestión de la prevención de riesgos en el trabajo.

El fortalecimiento de la seguridad laboral en las instituciones de educación superior demanda un análisis que trascienda las fronteras nacionales. Al considerar tanto la dimensión global como la local, se hace evidente la necesidad de adaptar estrategias y políticas a los factores comunes y específicos que moldean la cultura organizacional universitaria. Esta perspectiva comparativa permite identificar las mejores prácticas a nivel internacional y comprender las particularidades de cada contexto universitario nacional, lo que resulta esencial para diseñar intervenciones efectivas y sostenibles en el ámbito de la seguridad laboral académica.

Esta diferencia entre la teoría y la práctica en la seguridad laboral refleja una tendencia observada en múltiples organizaciones. Schein (2010) señala que la cultura institucional moldea la percepción, las emociones y los procesos cognitivos del personal, así como su interacción mutua y con el entorno externo. En el caso de la educación universitaria, si la cultura organizacional no prioriza activamente la seguridad laboral, el talento humano pueden percibirla como una preocupación secundaria, lo que lleva a prácticas inseguras y a un mayor riesgo de sucesos.

La relevancia de incorporar la seguridad en el trabajo dentro de la cultura institucional es secundada por especialistas como Geller (2001), quien subraya que una cultura de seguridad eficaz se caracteriza por la participación de todos los miembros de la entidad, desde la alta gerencia hasta el personal de base, en la identificación y mitigación de los riesgos. Dentro del ámbito de la educación superior, ello implica que

tanto las autoridades académicas como el personal administrativo y el de servicios deben ejercer la responsabilidad de impulsar y conservar un ambiente de labor seguro y saludable.

En el contexto de las instituciones de educación superior, la cultura organizacional debería constituir el conjunto de valores y normas diseñadas con el objetivo de salvaguardar la salud física y mental individual de quienes conforman su plantilla de trabajadores. Sin embargo, diversos estudios han demostrado la persistencia de una ausencia de políticas que fomenten la seguridad laboral en el entorno universitario, lo cual ha generado no solo pérdidas materiales, sino también un impacto negativo en el bienestar de la comunidad académica. A nivel nacional, los informes revelan que son pocas las instituciones de educación superior que implementan de manera efectiva prácticas de seguridad laboral, lo que evidencia la necesidad de la presente investigación. Esta tiene como finalidad generar una aproximación teórica sobre la seguridad laboral en el campo universitario, con el propósito de animar al talento humano de una cultura organizacional en donde prevalezca su bienestar.

Se logra observar que en muchas instituciones este aspecto no recibe la atención adecuada. Esto se refleja en la falta de políticas y procedimientos claros, la escasez de recursos destinados a la prevención de riesgos laborales, y la ausencia de una cultura de seguridad arraigada en la comunidad universitaria. Esta situación puede generar consecuencias negativas, como accidentes laborales, enfermedades profesionales, estrés laboral, y un clima de insatisfacción y desmotivación entre los trabajadores. Por lo tanto, resulta imperativo indagar y aprehender el nexo entre la cultura institucional y la seguridad en el ámbito laboral en el contexto universitario, a efectos de determinar los elementos que inciden en el fomento de una cultura de prevención eficaz y plantear lineamientos para optimizar las condiciones de empleo y el bienestar de los integrantes del claustro universitario.

Cuando las instituciones de educación superior priorizan una cultura organizacional que valoren la seguridad y salud laboral, se aseguran de que su personal docente, administrativo y de servicio esto implica fomentar la participación, la

comunicación abierta y el trabajo colaborativo para promover una gestión integral de la salud y seguridad en el entorno universitario. Por el contrario, una cultura organizacional deficiente, caracterizada por la falta de transparencia, la resistencia a la innovación pedagógica o una estructura jerárquica rígida puede limitar el potencial de la institución educativa para alcanzar sus objetivos académicos y afectar negativamente el clima laboral y el bienestar de su comunidad universitaria.

La seguridad y salud en el trabajo constituye un aspecto primordial en el medio laboral que, además de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, influye en la productividad y la satisfacción laboral. Sin embargo, un número considerable de organizaciones afrontan desafíos notables en la puesta en práctica de medidas de seguridad laboral efectivas. Esta situación se relaciona de manera inherente con la cultura de la organización, entendida como el sistema de valores, creencias y comportamientos que comparten los miembros de una entidad.

De hecho, mencionados elementos repercute en las disposiciones y conductas del personal en relación con la seguridad; una cultura que prioriza la seguridad propiciará hábitos de prevención. Conforme a lo indicado por *Industrial Mindset (2024)*, la cultura de seguridad alude al conjunto de actitudes, convicciones, percepciones y principios que el cuerpo laboral comparte respecto a la seguridad en su entorno de trabajo, enfatizando que las organizaciones que dedican recursos a establecer y preservar una cultura de seguridad robusta exhiben una menor probabilidad de sufrir percances onerosos. Esto subraya cómo una cultura que valora la seguridad fomenta prácticas seguras y un entorno laboral más saludable.

Cada país posee particularidades culturales, políticas y económicas que influyen directamente en la manera en que las organizaciones abordan la seguridad laboral. Las regulaciones gubernamentales, los sindicatos, la historia industrial y las tradiciones locales moldean las prioridades y los valores en materia de seguridad. Por ejemplo, en países con una fuerte tradición sindical, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre seguridad suele ser más marcada. Asimismo, las crisis económicas

o los desastres naturales pueden generar cambios significativos en la cultura organizacional y en la percepción del riesgo.

Así pues, la cultura organizacional en las universidades juega un papel crucial en la forma en que los trabajadores perciben y manejan la seguridad laboral. Este entorno cultural se manifiesta a través de los valores, creencias y comportamientos que predominan dentro de la institución. En el contexto universitario, donde la interacción entre académicos, administrativos, personal de servicio y estudiantes es constante, una cultura que prioriza la seguridad puede ser determinante para prevenir accidentes y promover un ambiente saludable. La implementación de políticas claras y la formación continua son esenciales para fortalecer esta cultura, asegurando que todos los miembros de la comunidad universitaria estén alineados con las prácticas seguras.

En virtud de lo expuesto, las instituciones de educación superior deben reconocer que la seguridad y salud laboral no representa una función de gestión y un compromiso colectivo. La implicación de todos los trabajadores en el reconocimiento y control de los riesgos es fundamental. Según un informe elaborado por Deloitte, las organizaciones que presentan una cultura fuerte enfocada en la seguridad registran una disminución del 30% en la ocurrencia de accidentes en el trabajo. Esto indica que cuando los trabajadores se sienten valorados y forman parte de un ambiente que prioriza su bienestar, están más predispuestos a acatar las normativas e implementar prácticas seguras en su quehacer cotidiano.

Además, es importante considerar que las universidades enfrentan desafíos únicos en términos de seguridad laboral. La diversidad de actividades, desde investigaciones científicas hasta eventos deportivos, implica una variedad de riesgos potenciales. Por lo tanto, es crucial que las instituciones desarrollen programas específicos de capacitación en seguridad que se adapten a las particularidades de cada área. La creación de comités de seguridad compuestos por representantes de diferentes departamentos puede facilitar la comunicación y el intercambio de ideas sobre cómo mejorar continuamente las prácticas de seguridad.

La cultura organizacional también influye en la manera en que se gestionan los incidentes cuando ocurren. Un ambiente donde se fomenta la transparencia y el aprendizaje a partir de los errores puede ayudar a reducir el miedo a las represalias y alentar a los trabajadores a reportar incidentes o situaciones peligrosas. Este enfoque proactivo no solo mejora la seguridad, sino que también fortalecerá el sentido de comunidad dentro de la universidad. Las instituciones deben establecer protocolos claros para el manejo de incidentes y asegurar que todos los trabajadores estén informados sobre ellos.

La seguridad laboral en las empresas es de destacada importancia, para garantizar el desempeño y bienestar de sus trabajadores. La seguridad laboral no es solo un conjunto de reglas, sino una cultura que se fomenta a través del comportamiento de todos los miembros de la organización. Al comprender esta relación las empresas pueden implementar estrategias más efectivas para promover la seguridad y proteger a sus empleados. No obstante, el desconocimiento y ausencia de normas de procedimiento de seguridad y salud laboral, genera accidentes laborales, los cuales incrementan problemas de forma integral al trabajador.

De acuerdo con lo anterior, Álvarez (2022) señala que cualquier organización que congregate personal para la consecución de sus fines posee el deber legal y la responsabilidad ética de velar por la optimización de la salud integral de la totalidad de sus integrantes, lo cual abarca la prevención y la protección. Ello demanda la implementación de una cultura de higiene y seguridad ocupacional, el fomento de la salud, la provisión de los recursos necesarios, el desarrollo de estrategias de comunicación y la promoción de la participación. Paralelamente, se requiere ejercer una supervisión que impulse a los empleados a incorporar la salud como un valor intrínseco y a ser conscientes de la existencia de una ética de la responsabilidad individual vinculada a su bienestar.

El contexto de globalización ha propiciado un incremento en la vinculación entre las organizaciones, lo que trae consigo la adopción de normativas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de su efectividad teórica, en la práctica

las empresas, incluida la UPEL-IPRGR, no administran las partidas económicas necesarias para el diseño, la instrumentación y el desarrollo de programas de seguridad y salud laboral. Como señala la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019), la prevención de riesgos o la seguridad y salud en el trabajo se equipará a examinar y evaluar, mediante la aplicación de conocimientos técnicos, cada una de estas modificaciones y determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan el estado de salud de los individuos, con la finalidad de minimizar los efectos perjudiciales y favorecer los beneficios.

De acuerdo, con los informes sobre siniestros anuales, han resaltado la importancia de la salud y seguridad laboral, con el propósito de promover en los trabajadores su bienestar, y responsabilidad tanto del empleador como del empleado el cumplimiento de las normas de seguridad. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) describe la salud laboral como un campo de acción multifacético cuyo objetivo es fomentar y resguardar la salud del cuerpo laboral, al gestionar siniestros y patologías a partir de la disminución de las situaciones de peligro en el ámbito laboral. Esta definición resalta la importancia de un enfoque integral que no solo se limite a cumplir con normativas, además, se valore el bienestar general de los trabajadores dentro de su contexto laboral.

La prevención de riesgos, constituyen un conjunto de técnicas y recursos esenciales para garantizar la seguridad de los trabajadores, por ello, es importante que las empresas enfatizen en el diseño y ejecución de normas que permitan la prevención de siniestros, y por ende disminuir el número de muertes y discapacitados temporales y permanentes. Por tanto, el presente estudio, destaca su importancia a fin de generar los recursos necesarios para la implementación de los programas de seguridad y salud laboral, los cuales conlleva con crear una cultura organizacional en los trabajadores IPRGR.

En el IPRGR, la observación directa revela una realidad preocupante: la seguridad y salud laboral no se perciben como una prioridad dentro de la cultura organizacional. Se evidencia una falta de señalización adecuada en áreas de riesgo, equipos de protección

personal insuficientes o inexistentes, y una aparente despreocupación por la prevención de accidentes. Esta situación incumple con las normativas legales vigentes y pone en riesgo la integridad física y mental de los trabajadores, afectando potencialmente su desempeño y el clima laboral. La materialización de accidentes laborales, en este contexto, podría generar un impacto económico negativo para la institución, sumado al costo humano invaluable.

La ausencia de una cultura organizacional sólida en materia de seguridad en el IPRGR se manifiesta en diversas deficiencias:

1. **Infraestructura deteriorada:** La falta de mantenimiento preventivo en las instalaciones genera un entorno inseguro, con riesgos como pisos resbaladizos, iluminación deficiente y cableado expuesto.
2. **Espacios exteriores peligrosos:** Las áreas verdes, destinadas al esparcimiento, presentan riesgos como maleza alta, desniveles y herramientas agrícolas abandonadas, aumentando el peligro de accidentes.
3. **Programas de seguridad insuficientes:** La limitada asignación presupuestaria obstaculiza la implementación de programas de seguridad y salud laboral, como capacitaciones, simulacros y adquisición de equipos de protección.

Esta carencia de cultura de seguridad conlleva consecuencias graves:

1. **Incremento de accidentes laborales:** La falta de medidas preventivas aumenta el riesgo de caídas, cortes, lesiones por herramientas y otros accidentes.
2. **Impacto negativo en el bienestar psicológico:** Un ambiente laboral inseguro genera estrés, ansiedad y desmotivación en los empleados, afectando su rendimiento y calidad de vida.

- 3. Riesgo de sanciones legales:** El incumplimiento de las normativas de seguridad laboral expone a la institución a posibles sanciones legales y económicas.

Es fundamental que el IPRGR priorice la construcción de una cultura organizacional enfocada en la seguridad. Esto no solo protegerá la integridad de sus trabajadores, sino que también fortalecerá su reputación, mejorará su eficiencia y garantizará su sostenibilidad a largo plazo.

La falta de conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral se manifiesta en conversaciones informales con miembros de la comunidad educativa. Algunos empleados expresan su preocupación por la falta de señalización en áreas de riesgo, mientras que otros mencionan la insuficiencia de capacitaciones sobre prevención de accidentes. Estas narrativas revelan una percepción de que la seguridad laboral no es una prioridad central en la institución.

Aunque el referencial teórico enfatiza la importancia de la seguridad en el trabajo como un fundamento de la cultura institucional, la puesta en práctica eficaz de diversas directrices y procedimientos en materia de seguridad laboral en las entidades de educación superior con frecuencia se ve impedida por múltiples elementos. La carencia de recursos tales como asignaciones presupuestarias necesarias, la oposición a la transformación, la inexistencia de una cultura preventiva consolidada y la ambigüedad en las funciones y responsabilidades conforman solo una muestra de los retos que afrontan cotidianamente estas instituciones. Esta divergencia entre el ideal de un entorno laboral seguro y la realidad de las prácticas vigentes suscita interrogantes esenciales acerca de cómo es factible transformar la cultura institucional con el fin de privilegiar la seguridad en el trabajo.

La interpretación de estas observaciones y narrativas sugiere que la cultura organizacional del IPRGR necesita una transformación. Es crucial fomentar un ambiente donde la seguridad laboral sea valorada y practicada por todos. Esto implica promover una comunicación abierta sobre los riesgos, fomentar la participación de los trabajadores

en la identificación de problemas y fortalecer el liderazgo en la implementación de medidas preventivas.

En este sentido, la actual investigación se centra en el análisis de los constructos teóricos que respaldan la relación entre la seguridad laboral como parte de la cultura organizacional en el entorno de la educación universitaria. Se procura explorar cómo se manifiesta la cultura de seguridad en las instituciones de educación superior, qué factores contribuyen a su desarrollo y consolidación, y cómo esta cultura impacta en el bienestar y el desempeño de los empleados. Asimismo, se pretende identificar las prácticas idóneas y las estrategias que pueden ser puestas en marcha para fortalecer la seguridad laboral y promover una cultura organizacional positiva en las universidades.

Todo lo anteriormente detallado demuestra cómo la cultura organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo. Por tal razón, la autora de la presente investigación plantea las subsiguientes preguntas que fundamentan la motivación para generar el estudio: ¿Cuál es la importancia de generar constructos teóricos sobre las experiencias y percepciones del talento humano del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio” en relación con la seguridad laboral? ¿Qué relevancia tiene el análisis del proceso de relación entre las experiencias y percepciones del talento humano sobre la seguridad laboral y las dinámicas de la cultura organizacional del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”? ¿Qué aportes emergentes pueden derivarse de las experiencias y percepciones del talento humano para explicar cómo la seguridad laboral se constituye como un elemento de la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Generar constructos respecto de la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, a partir de las experiencias del talento humano.

## **Objetivos Específicos**

1. Describir las experiencias del talento humano del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio” en relación con la seguridad laboral.
2. Interpretar la cultura organizacional que subyace en los espacios universitarios a la luz de las condiciones de seguridad laboral presentes en el Instituto.
3. Derivar aportes teóricos que interpreten la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional a partir de las experiencias de talento humano del IPRGR.

## **Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación doctoral se fundamenta en la necesidad de comprender cómo la seguridad laboral se constituye como un elemento intrínseco de la cultura organizacional en el IPRGR. A pesar de su crucial importancia, la seguridad laboral en el ámbito educativo rural a menudo se subestima, lo que impide la creación de un entorno de trabajo óptimo. Este estudio busca cerrar esta brecha, desarrollando una teoría fundamentada que revele la compleja interacción entre la seguridad laboral y la cultura organizacional, emergiendo de las experiencias y percepciones del talento humano del instituto.

La relevancia de esta investigación radica en la oportunidad de explorar, desde la perspectiva de los actores involucrados, cómo la seguridad laboral se construye y se mantiene en el contexto específico del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Al adoptar un enfoque de teoría fundamentada, se busca identificar los factores que influyen en la adopción de prácticas seguras y los obstáculos que impiden su implementación, permitiendo que la teoría surja directamente de los datos recopilados. Este enfoque cualitativo permitirá comprender en profundidad cómo el talento humano percibe y da sentido a la seguridad laboral, contribuyendo a la generación de conocimiento relevante para la mejora de la cultura organizacional y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable en instituciones educativas rurales.

Esta investigación es de suma importancia para el talento humano del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, ya que aborda un aspecto fundamental para su bienestar y desarrollo profesional: la seguridad laboral. En un ámbito universitario caracterizado por la diversidad de actividades y espacios de empleo, es esencial garantizar un entorno seguro y favorable para la salud de todos los miembros. Esta investigación busca dilucidar a fondo la forma en que la seguridad en el trabajo se articula con la cultura organizacional de la institución, analizando las percepciones y los significados que el personal le atribuye a la seguridad.

Al analizar las prácticas y el comportamiento de la cultura organizacional, se reconocerán las fortalezas y las deficiencias del sistema de seguridad y salud laboral, y se sugerirán estrategias de intervención apropiadas a las necesidades de los trabajadores. Fortalecer el entendimiento de la seguridad y salud ocupacional contribuirá a una cultura organizacional que dé primacía al bienestar y la seguridad de todos. Esto es vital para establecer un entorno donde el personal se sienta seguro y estimulado, lo que a su vez potencia la calidad educativa y el funcionamiento de la institución.

Los resultados de esta investigación mejorarán la calidad de vida del talento humano que hacen vida dentro de la Institución al reducir riesgos laborales y promover un ambiente más seguro. Además, fortalecerán la reputación del instituto y generarán conocimiento científico relevante para la seguridad laboral en la educación universitaria. También podemos decir que dicha investigación radica en su potencial para generar un cambio positivo y duradero en la cultura organizacional del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, beneficiando a todos sus miembros. Este estudio se encuentra adscrito a la línea de investigación de Educación, dentro del núcleo de investigación de Filosofía, Psicología y Educación, buscando contribuir al desarrollo de prácticas educativas que prioricen el bienestar integral de la comunidad universitaria.

## SECCIÓN II

### MARCO REFERENCIAL

Este capítulo, se llevará a cabo una exploración de literatura relevante para sensibilizar la mirada investigativa hacia el fenómeno de la seguridad laboral y su posible imbricación con la cultura organizacional en el contexto del IPRGR. En lugar de buscar modelos o teorías predefinidas para verificar, esta revisión se centrará en identificar estudios previos que aborden la seguridad laboral y la cultura organizacional en contextos educativos o rurales, así como investigaciones que hayan utilizado la Teoría Fundamentada para explorar fenómenos sociales complejos. El objetivo de esta revisión no es establecer un marco teórico rígido, sino más bien familiarizarse con los conceptos clave, las posibles dimensiones del problema y las formas en que otros investigadores han abordado temáticas similares, manteniendo una apertura a las experiencias y percepciones únicas del talento humano del instituto, que serán la base para la construcción teórica emergente.

#### **Estudios Previos**

La cultura organizacional, interpretada como el sistema de valores, credos, pautas y usos compartidos que moldean el proceder de los integrantes de una organización, ha cobrado relevancia como un factor crítico en la administración de la seguridad y salud laboral. Desde una posición epistemológica constructivista, se considera la cultura organizacional como una realidad construida en el plano social y compartida por quienes conforman la organización. Esta perspectiva nos insta a explorar cómo se edifica y se conserva la cultura de seguridad en el trabajo, cómo repercuten las interacciones y los vínculos sociales en la percepción y gestión de los riesgos laborales, y cómo se pueden inducir modificaciones culturales que favorezcan un entorno de trabajo más seguro y saludable. Como señala Schein (2010), la cultura de una organización constituye un entramado de premisas fundamentales compartidas que un colectivo ha asimilado a lo largo del tiempo y que opera como el modo apropiado de aprehender, razonar y experimentar en lo concerniente a sus retos de adaptación al entorno exterior y cohesión interna. Esta conceptualización subraya el carácter adquirido y colectivo de la cultura,

así como su influjo en la manera en que los integrantes de una entidad comprenden y afrontan los desafíos, incluida la seguridad en el trabajo.

Si bien diversas perspectivas han abordado la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral, esta investigación se centra en comprender este fenómeno desde la experiencia vivida por el talento humano del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. En contraste con enfoques que buscan establecer modelos generales basados en la observación objetiva o en la construcción social predefinida, la Teoría Fundamentada, como metodología central de este estudio, busca generar una comprensión teórica arraigada en las percepciones y significados que los propios actores atribuyen a la seguridad laboral en su contexto organizacional. Por lo tanto, se adopta un enfoque cualitativo de corte fenomenológico, que permite explorar en profundidad las experiencias subjetivas del talento humano y cómo estas configuran la manera en que la seguridad laboral se constituye como un elemento de su cultura organizacional. Esta aproximación busca ir más allá de la identificación de variables o la descripción de construcciones sociales abstractas, para comprender la realidad de la seguridad laboral tal como es experimentada y significada por quienes la viven día a día en el instituto.

En el contexto académico universitario, la cultura de la organización reviste una particular importancia en la administración de la seguridad y salud laboral. Si bien la definición abarca el acervo de valores, creencias y prácticas comunes, su aplicación en este ámbito conlleva analizar cómo estos elementos inciden en la prevención de riesgos y el impulso de un entorno de trabajo seguro para el personal académico y de gestión. La adopción de una cultura de seguridad, tal como la describe Reason (1997), "se presenta como un factor clave para garantizar el bienestar de la comunidad universitaria".

Diversos estudios sugieren que las organizaciones con culturas de seguridad robustas tienden a fomentar una mayor implicación de los empleados en la identificación y mitigación de riesgos, promueven una comunicación abierta en temas de seguridad y cuentan con un liderazgo comprometido con la prevención de incidentes (por ejemplo, Schein, 2010; Zohar, 2002). Desde la perspectiva de la Teoría Fundamentada, tal como lo conciben Strauss y Corbin (1990, 1998), estos elementos no deben considerarse como

categorías preestablecidas que se imponen al contexto estudiado. Más bien, se entienden como áreas de sensibilidad que pueden manifestarse y adquirir significado de maneras diversas a través de las vivencias del personal. Por consiguiente, en lugar de buscar verificar la presencia de estas características en el IPRGR, esta investigación se centrará en explorar, desde la óptica de los participantes (Strauss & Corbin, 1990), cómo las experiencias y las interpretaciones del talento humano revelan las dinámicas mediante las cuales la seguridad laboral se construye y se experimenta dentro de su cultura organizacional específica. La comprensión profunda de estas dinámicas contextuales resulta esencial para la generación de una teoría sustantiva que refleje la realidad particular del instituto (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1998).

### **Ámbito Nacional**

La génesis de la Salud Ocupacional, arraigada en las transformaciones socio-laborales de la Revolución Industrial del siglo XIX, marcó el inicio de una lucha por la preservación de la salud y la vida de los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales. En Venezuela, esta disciplina ha evolucionado a través de reivindicaciones laborales, contratos colectivos y movimientos sociales, buscando consolidar una visión preventiva de la salud en el ámbito laboral.

El presente estudio doctoral, realizado por Indira María Pastrano Rodríguez en 2016, se centra en la subutilización de la Salud Ocupacional como herramienta preventiva en el Estado Carabobo, Venezuela. A través de un enfoque de investigación de campo, cualitativo y cuantitativo, se exploran los planos teóricos de adiestramiento, cultura, seguridad y salud ocupacional. La investigación, de tipo transeccional y fenomenológico-hermenéutico, se desarrolló en una población intencional de gerentes, supervisores y trabajadores del sector manufacturero público y privado, expuestos a riesgos laborales.

La metodología incluyó entrevistas a profundidad con gerentes y supervisores, cuyos datos descriptivos permitieron una interpretación y comprensión de la realidad estudiada. Además, se aplicó un cuestionario anónimo estructurado a los trabajadores, lo que permitió la recolección de datos cuantitativos.

Los descubrimientos de este estudio pretenden servir de base para el diseño de programas de adiestramiento en seguridad y salud en el trabajo, fundamentados en los principios y directrices propios de la disciplina, con la meta de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. La insuficiente utilización de la Salud Ocupacional detectada en el estudio pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la cultura de prevención y fomentar la aplicación efectiva de medidas de seguridad en el medio laboral del Estado Carabobo.

Este estudio, realizado por Pastrano Rodríguez (2016), se suma a la evolución histórica de la Salud Ocupacional en Venezuela, buscando aportar una nueva visión y herramientas para la protección de los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales, y subraya la importancia de una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar laboral.

En el contexto de la cultura organizacional dentro de instituciones universitarias, se destaca el estudio realizado por Verenzuela (2020), titulado "Cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo". Esta investigación, de carácter cualitativo y bajo el paradigma interpretativo, tuvo como propósito generar una aproximación teórica a la cultura organizacional desde la perspectiva de los gerentes universitarios.

Verenzuela (2020) empleó un enfoque fenomenológico y hermenéutico, recolectando datos a través de entrevistas en profundidad a cinco gerentes universitarios seleccionados intencionalmente. El análisis de la información reveló cuatro categorías principales: producciones culturales, ethos filosófico, ontología cultural y gerencia universitaria.

Entre los hallazgos más significativos de este estudio se encuentra la distinción de tres niveles de la cultura organizacional, conforme al modelo de Schein (1988): el nivel superficial observable, el nivel de comportamiento parcialmente accesible y el nivel profundo imperceptible. Por su parte, Verenzuela (2020) determinó que la cultura organizacional es una construcción social de índole dinámica, notablemente influenciada por el liderazgo de los gerentes y sus expresiones culturales.

No obstante, el estudio también evidenció que la imposibilidad de relegitimar la democracia institucional ha llevado a prácticas gerenciales autoritarias, lo cual debilita los supuestos subyacentes de los integrantes, lo cual genera una falta de armonía en el espíritu filosófico de la organización. Por consiguiente, Verenzuela (2020) plantea que el poder debe focalizarse en un liderazgo social que promueva la integración para afrontar los desafíos venideros.

El precedente mencionado resulta pertinente para esta investigación doctoral, toda vez que ofrece una comprensión detallada de la cultura organizacional en el entorno universitario, particularmente en lo que respecta a la labor de los líderes y los obstáculos que encuentran al establecer y sostener una cultura organizacional saludable. Por añadidura, la distinción de los tres niveles de la cultura organizacional y la discusión acerca del liderazgo autoritario frente al liderazgo integrador proporcionan una base teórica de gran valía para el análisis de la cultura organizacional en el ámbito concreto de esta tesis doctoral.

Para Vladimir Ylich Ortega Velasco, (2024) realiza un estudio en su Tesis Doctoral sobre “Seguridad y Salud Laboral desde la Cultura Preventiva en el Contexto Universitario” donde se realizó en el Estado Táchira el cual indica que la formación en ingeniería demanda un sólido entendimiento de la Cultura Preventiva en seguridad y salud laboral, la cual permea todas las facetas de la vida universitaria. Se busca optimizar los procesos productivos, resaltando la importancia de los valores a través de la integración de la salud, la seguridad y el mantenimiento. Es fundamental conocer la perspectiva de los trabajadores de la UPTA sobre esta cultura preventiva. El objetivo primordial es desarrollar una base teórica fundamentada en las acciones del personal en relación con esta temática. Se empleará un enfoque cualitativo con metodología etnográfica y entrevistas para el análisis de los datos. El resultado será un modelo teórico: la Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria, que busca unificar estas áreas para robustecer la cultura preventiva en la UPTA.

Así como también la Tesis Doctoral titulada “Representaciones Sociales sobre el clima Organizacional de la Sección Salud de la Unidad de desarrollo y Bienestar Estudiantil de IPRGR para la Calidad de Vida”, su autor Ofelia Coromoto Durán Silva (2022), habla de las universidades públicas venezolanas buscan promover la salud y el bienestar estudiantil a través de programas de bienestar, liderados por la Unidad de Desarrollo y Bienestar Estudiantil. Esta investigación cualitativa, con enfoque fenomenológico, explora las representaciones sociales sobre el clima organizacional en la sección de salud de dicha unidad en el IPRGR. La crisis económica del país ha afectado negativamente la calidad de atención debido a la baja asignación presupuestaria, impactando al personal y la disponibilidad de insumos médicos. Esto genera un clima organizacional desfavorable que perjudica la atención a los estudiantes. Se propone realizar reformas a nivel nacional para fortalecer la salud y mejorar la calidad de vida, así como fortalecer la vinculación con la comunidad universitaria y evaluar la pertinencia de los proyectos de universidades saludables en el contexto social, económico e histórico del país.

### **Ámbito Internacional**

Se tiene a Johnson (2010), en su tesis doctoral “La Relación entre la Cultura Escolar y la Seguridad de los Maestros en Escuelas Primarias Públicas” investigó cómo la cultura escolar influye en la seguridad de los maestros en escuelas primarias públicas. Johnson examinó elementos de la cultura escolar como el liderazgo, la comunicación, el apoyo entre colegas y el clima de seguridad, y su relación con la ocurrencia de incidentes de seguridad y el bienestar de los maestros. Sus hallazgos destacaron la importancia de una cultura escolar positiva y de apoyo para garantizar la seguridad de los docentes y promover un ambiente de trabajo saludable. Fue realizada en la Universidad de California, Los Ángeles; Estados Unidos.

En su tesis doctoral de 2020, titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad de las universidades públicas de la provincia Pichincha-Ecuador, Galo Ramiro Moreno Bastidas”, de la Universidad Nacional de La Plata, Guerrero (2021) exploró la relación

entre cultura organizacional y desempeño laboral docente. Este estudio mixto, que incluyó encuestas y entrevistas a 304 docentes de tres universidades (ESPE, EPN y UCDE), encontró que las instituciones presentaban una cultura organizacional con fortalezas en integración, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación. Los docentes evaluaron positivamente su desempeño en áreas como planificación y contenidos. Aunque el análisis de correlación sugirió una tendencia positiva entre cultura organizacional y desempeño, el tamaño limitado de la muestra impidió establecer una significancia estadística concluyente. El estudio destaca la importancia de fortalecer la cultura organizacional para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa en las universidades

También el investigador Brown (2018) en su tesis doctoral “El Impacto de la Cultura Organizacional en las Prácticas de Seguridad en Escuelas Vocacionales” de la Universidad Tecnológica de Sydney, Australia, investigó la manera en que la cultura organizacional afecta las prácticas de seguridad en escuelas de formación profesional. Además, examinó la vinculación entre la cultura de seguridad, el liderazgo, la instrucción en seguridad y el acatamiento de los procedimientos de seguridad por parte de discentes y personal. Sus hallazgos subrayaron la trascendencia de una cultura de seguridad que promueva el aprendizaje, la implicación y la responsabilidad compartida para asegurar un entorno laboral seguro en las escuelas vocacionales.

### **Ámbito legal**

En el ámbito del derecho internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) desempeña una función primordial en la definición y promoción de la salud laboral. Según la OMS, la salud en el trabajo se concibe como la promoción y el sostenimiento del grado supremo de bienestar en las esferas física, mental y social del cuerpo laboral en el conjunto de las actividades profesionales. Esta definición sirve de fundamento para numerosos convenios y recomendaciones internacionales que buscan establecer criterios mínimos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La OMS, a través de sus instrumentos regulatorios, insta a los Estados miembros a adoptar medidas dirigidas a proteger a los trabajadores de los riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades

profesionales, y mejorar las condiciones laborales. Al considerar la seguridad laboral como un componente esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social, la OMS promueve la formulación de marcos legales que garanticen el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a nivel mundial.

El marco legal venezolano, específicamente en el artículo 87, segundo párrafo, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagra la obligación del empleador de garantizar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y un ambiente laboral adecuado. Esta disposición constitucional no solo impone una responsabilidad directa al empleador, independientemente de su naturaleza o filiación, sino que también mandata al Estado a la implementación de medidas e instituciones destinadas a la supervisión y promoción de dichas condiciones. A pesar de la claridad de este mandato constitucional, la práctica revela una discrepancia significativa, evidenciada por la frecuente omisión de este principio. Esta omisión, en parte, puede atribuirse a la deficiente formación académica que, en materia de seguridad y salud laboral, ofrecen las instituciones de educación superior, lo cual repercute en la efectiva aplicación de la normativa vigente.

Complementariamente, el artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela eleva el derecho a la salud y a la seguridad social a la condición de derechos fundamentales e irrenunciables. En su función de garante, el Estado venezolano contrae la obligación de instaurar las condiciones necesarias para la promoción, prevención y atención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta disposición constitucional subraya la significación de la seguridad laboral como un pilar para el desarrollo integral del trabajador y el bienestar social. La Carta Magna, además, provee los cimientos para la estructuración de un sistema de seguridad social robusto, diseñado para brindar amparo a los trabajadores frente a los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La existencia y el desempeño del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) constituyen una manifestación concreta de la adhesión del Estado venezolano a la implementación de políticas de seguridad y salud

laboral. En su rol de organismo rector, el INPSASEL no solo ejerce funciones de supervisión y fiscalización, sino que también ofrece apoyo técnico y asistencia a las instituciones, fomentando así la adopción de una cultura organizacional que priorice la seguridad como valor primordial. Este respaldo institucional se traduce en la creación de ambientes de trabajo donde la seguridad se integra en la práctica cotidiana y se asume como una responsabilidad compartida. De este modo, se consolida una cultura organizacional que refleja el compromiso inalterable de las entidades con la protección integral de sus trabajadores y la promoción de entornos laborales saludables y seguros.

La persistencia de un elevado número de enfermedades laborales subraya la imperiosa necesidad de fomentar una cultura organizacional que priorice la seguridad laboral. Para ello, resulta fundamental el diseño e implementación de recursos y normativas que garanticen la salud y seguridad en los entornos de trabajo. En este contexto, organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) desempeñan un papel crucial, estableciendo convenios y recomendaciones que influyen significativamente en las políticas de seguridad de las empresas a nivel global. No obstante, la efectividad de estos estándares puede variar considerablemente entre países, debido a factores culturales, económicos y políticos. Además, la presión de la competencia global puede inducir a la reducción de costos, lo que en ocasiones compromete la rigurosidad de las medidas de seguridad. Por consiguiente, se requiere un enfoque integral que combine la normativa internacional con la adaptación a las realidades locales, así como la promoción de una cultura de seguridad arraigada en todos los niveles de la organización.

Dentro del marco jurídico que rige la seguridad y salud laboral en el IPRGR, se ha establecido la Oficina Auxiliar del Servicio de Seguridad y Salud Laboral. Esta unidad, en observancia de la normativa vigente, tiene como propósito esencial garantizar la prevención y protección de la salud y la seguridad del personal que desempeña labores en las instalaciones de la institución. Su existencia y operatividad se fundamentan en las disposiciones legales nacionales e institucionales que regulan la seguridad laboral en el entorno educativo, asegurando así la conformidad con los estándares establecidos.

## **Fundamentos de la Investigación**

### **Fundamentos Epistemológico**

El presente estudio, que busca comprender la intrincada relación entre la seguridad laboral y la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, situado en la ciudad de Rubio del Municipio Junín Estado Táchira, se sustenta en una postura epistemológica interpretativa. Esta perspectiva, que reconoce la realidad como una construcción social, nos permite explorar cómo los significados y las experiencias individuales moldean la percepción y la práctica de la seguridad laboral en este contexto específico (Berger y Luckmann, 1966). Al adoptar este enfoque, nos alejamos de una visión objetivista y buscamos comprender la seguridad laboral desde la perspectiva de los actores involucrados, reconociendo la subjetividad y la complejidad de sus experiencias.

Los fundamentos epistemológicos son cruciales, ya que influyen en cómo se concibe el conocimiento, la realidad y la relación entre el investigador y el objeto de estudio. La cultura organizacional de una universidad, influenciada por sus fundamentos epistemológicos, juega un papel crucial en la forma en que el Talento Humano perciben y abordan la seguridad laboral.

Para profundizar en esta comprensión, nos apoyamos en los fundamentos teóricos de la teoría fundamentada, desarrollada por Anselm Strauss y Juliet Corbin. Esta metodología cualitativa, que enfatiza la generación de teoría a partir de los datos, nos permitirá explorar cómo se construye y se mantiene la cultura de seguridad en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. A través de la codificación abierta, axial y selectiva, buscaremos identificar los conceptos y categorías que emergen de las experiencias y percepciones de los miembros del instituto, generando una teoría sustantiva que explique la relación entre la seguridad laboral y la cultura organizacional en este contexto particular.

Por otro lado, una universidad que adopta una epistemología más constructivista, que reconoce a naturaleza social y subjetiva del conocimiento, puede fomentar una

cultura de seguridad más participativa y colaborativa. En este enfoque, se valora la experiencia y el conocimiento de los trabajadores, y se les involucra en la identificación de riesgos y la mejora de las prácticas de seguridad. Se promueve el diálogo y la comunicación abierta sobre los problemas de seguridad, y se anima a los trabajadores a tomar iniciativa y a proponer soluciones. Esta visión reconoce que la seguridad no es solo una cuestión de seguir reglas, sino también de crear un entorno de trabajo donde los trabajadores se sientan seguros y motivados para actuar de manera segura. Como afirma Giddens (1990), "la seguridad no es solo la ausencia de peligro, sino también la capacidad de actuar y participar en la construcción de un entorno seguro".

Por lo tanto, es importante destacar que la cultura de seguridad de una universidad no es estática, sino que evoluciona y se transforma a medida que cambian las condiciones y los desafíos. Por lo tanto, es fundamental que las universidades reflexionen continuamente sobre sus fundamentos epistemológicos y cómo estos influyen en su cultura de seguridad, con el objetivo de crear un entorno de trabajo donde la seguridad y el bienestar de los trabajadores sean una prioridad.

### **Bases Teóricas**

La cultura organizacional, en su dinámica compleja, ejerce una influencia decisiva en la Seguridad y salud laboral (SSL). No se trata solo de la existencia de normas y reglamentos, sino de cómo estos se traducen en comportamientos y actitudes. El liderazgo inspirador, la comunicación transparente y la participación inclusiva son los motores que impulsan una cultura de seguridad arraigada en la conciencia colectiva.

#### **La cultura organizacional como sistema de valores y creencias compartidas**

La cultura organizacional se conceptualiza frecuentemente como un entramado de valores, convicciones, reglas y hábitos compartidos que configuran la conducta de quienes integran una entidad. Estos elementos, aunque a menudo implícitos, influyen en cómo los empleados perciben su trabajo, interactúan entre sí y toman decisiones. Como señala Schein (2010), la cultura de una organización constituye una configuración de premisas fundamentales compartidas que un colectivo ha ideado, hallado o gestado al

aprender a encarar sus retos de ajuste al entorno exterior y de cohesión interna. Dicho entramado ha demostrado ser eficaz en la medida suficiente para ser tenido por válido y, consecuentemente, para ser transmitido a los nuevos integrantes como el modo adecuado de aprehender, razonar y experimentar respecto a dichas cuestiones. Esta conceptualización subraya el carácter adquirido y colectivo de la cultura, así como su influjo en la manera en que los integrantes de una entidad comprenden y afrontan los desafíos.

### **La cultura organizacional como factor de identidad y cohesión**

La cultura de la organización ejerce influencia sobre la conducta individual y contribuye a generar un sentido de identidad y pertenencia entre quienes la componen. Al compartir principios y creencias comunes, los empleados se sienten parte de algo superior a su propia individualidad, lo que puede elevar su compromiso y motivación. Según afirman Deal y Kennedy (2000), una cultura consolidada dota a los empleados de un sentido de propósito y dirección, habilitándolos para colaborar con mayor efectividad en el alcance de los objetivos institucionales, lo que a su vez puede mejorar el desempeño y la productividad.

### **La cultura organizacional como fuente de ventaja competitiva**

En el panorama corporativo contemporáneo, caracterizado por una creciente competitividad y globalización, la cultura institucional puede constituir un origen de primacía competitiva. Una cultura que impulse la innovación, la inventiva y la capacidad de ajuste ante las que puede contribuir a que una organización se distinga de sus rivales y prospere a largo plazo. Tal como apuntan Kotter y Heskett (1992), las empresas dotadas de culturas robustas y flexibles tienden a exhibir un rendimiento financiero superior en comparación con aquellas cuyas culturas son endebles o inmutables. Esto indica que, una cultura que aprecie el aprendizaje incesante, la mejora continua y un enfoque centrado en el cliente puede erigirse en un determinante crucial para el éxito en el mercado.

## **La cultura organizacional y el liderazgo**

El liderazgo juega un papel fundamental en la creación y el mantenimiento de la cultura organizacional. Los líderes son los encargados de comunicar los valores y creencias de la organización, de modelar el comportamiento deseado y de crear un entorno que fomente la cultura deseada. Como afirma Schein (2010), "El liderazgo y la cultura están intrínsecamente ligados. Los líderes son los arquitectos de la cultura organizacional". Los líderes que son capaces de articular una visión clara y convincente, de inspirar a sus seguidores y de crear un sentido de propósito compartido pueden tener un impacto significativo en la cultura de su organización.

La responsabilidad de construir una cultura organizacional centrada en la SSL recae, en primer lugar, en el liderazgo. Su papel no se limita a la emisión de políticas y procedimientos, sino que implica la promoción de una comunicación transparente, el fomento de la participación de los trabajadores y la ejemplificación de comportamientos seguros. Es a través de este liderazgo comprometido que la seguridad se arraiga como un valor esencial en toda la organización.

Para lograr una cultura organizacional que priorice la seguridad y salud laboral (SSL), es fundamental que el liderazgo actúe como un agente de cambio. Su acción va más allá de la mera elaboración de políticas y procedimientos, abarcando la promoción de un intercambio de ideas abierto, el impulso de la participación de los trabajadores y la práctica constante de comportamientos seguros. Es a través de este liderazgo activo que la seguridad se convierte en un valor intrínseco en todos los niveles de la organización.

La verdadera eficacia de la gestión de la seguridad y salud laboral (SSL) reside en la internalización de la seguridad como un valor intrínseco de la organización. Más allá de la mera formalidad de las políticas y procedimientos, es la vivencia cotidiana de la seguridad, a través del liderazgo ejemplar, la comunicación abierta y la participación de los trabajadores, lo que consolida una cultura de seguridad perdurable.

## La seguridad y salud laboral como derecho fundamental

La seguridad y salud en el ámbito laboral constituyen prerrogativas esenciales de todo miembro de la fuerza laboral. Dichas prerrogativas comprenden la salvaguarda del personal frente a los riesgos inherentes al trabajo y el fomento de un entorno laboral resguardado y propicio para la salud. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promulgado normativas y acuerdos de alcance global que tutelan estos derechos e impulsan el perfeccionamiento de las condiciones laborales a nivel planetario. Conforme a lo indicado por la OIT (2006), la seguridad y salud en el trabajo configura un pilar indispensable del trabajo decente. Un ambiente de trabajo seguro y saludable resulta crucial para la productividad y el bienestar de los empleados. Recae sobre los empleadores la obligación de asegurar la seguridad y salud de su personal, siendo a su vez un derecho de los trabajadores demandar condiciones de empleo seguras y saludables.

## La gestión de riesgos laborales

La administración de riesgos laborales constituye un procedimiento estructurado que persigue el fin de reconocer, ponderar y administrar los riesgos existentes en el entorno laboral. Ello conlleva la aplicación de acciones de prevención y corrección con el propósito de disminuir la probabilidad de siniestros y patologías de origen laboral. La gestión de riesgos laborales debe ser un proceso ininterrumpido y adaptable, que evolucione conforme a las modificaciones en el ambiente de trabajo y a las innovaciones tecnológicas. Tal como afirma la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2010), esta es el eje central de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Una administración eficiente de los riesgos puede optimizar la seguridad y el bienestar del personal, minimizar los costos para las organizaciones e incrementar la productividad.

## **La cultura de seguridad y su relación con la cultura organizacional**

La cultura de seguridad constituye un componente esencial de la cultura institucional. Refiere al entramado de valores, convicciones, estándares y hábitos comunes que modulan la forma en que los integrantes de una entidad perciben y

gestionan los riesgos en el trabajo. Una cultura de seguridad favorable se distingue por una dedicación colectiva a la evitación de siniestros y patologías, un diálogo transparente respecto a los peligros y una disposición diligente hacia la optimización constante. Conforme a lo expuesto por Reason (1997), las organizaciones que poseen una “cultura de seguridad” positiva se distinguen por una aprehensión colectiva de los riesgos, una actitud activa hacia la prevención de accidentes y un compromiso compartido con la seguridad en todas las instancias. La cultura de seguridad se halla intrínsecamente vinculada a la cultura organizacional en su globalidad, y el liderazgo ejerce una función primordial en la edificación y preservación de una cultura de seguridad favorable.

La gestión efectiva de la seguridad y salud laboral (SSL) trasciende la mera implementación de políticas y procedimientos. Requiere la construcción de una cultura organizacional donde la seguridad sea una responsabilidad compartida, un valor que se manifiesta en cada acción y decisión. El liderazgo comprometido, la comunicación bidireccional y la participación de los trabajadores son los pilares que sostienen esta cultura de seguridad.

### **El papel de la cultura organizacional en la seguridad laboral**

La cultura organizacional juega un papel fundamental en la configuración de las prácticas de seguridad laboral. Los valores, creencias y normas compartidos por el Talento Humano del instituto influyen en cómo se perciben y abordan los riesgos laborales. Así como, una cultura que valora la colaboración y la comunicación abierta puede fomentar un entorno de trabajo más seguro, donde los problemas se identifican y resuelven de manera colectiva.

### **La seguridad laboral como elemento constitutivo de la cultura organizacional**

La seguridad laboral, además de ser un conjunto de normas y procedimientos, es un elemento constitutivo de la cultura organizacional. Las prácticas de seguridad reflejan y refuerzan los valores y creencias compartidos por los miembros del instituto. Un instituto que prioriza la seguridad de sus miembros puede desarrollar una cultura de cuidado y responsabilidad mutua.

## **SECCIÓN III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza del Estudio**

La presente investigación doctoral adopta una perspectiva fenomenológica con el objetivo central de explorar y comprender la esencia de cómo el talento humano del IPRGR experimenta la seguridad laboral. Siguiendo los principios de la fenomenología, se busca indagar en profundidad cómo este fenómeno es percibido, interpretado y dotado de significado por los individuos en su entorno cotidiano, con la intención de revelar las estructuras fundamentales de su conciencia y experiencia (van Manen, 2014; Creswell & Poth, 2018).

Para lograr esta comprensión detallada de las experiencias, se empleará la metodología de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory), específicamente la aproximación desarrollada por Strauss y Corbin (1990, 1998). La Teoría Fundamentada se alinea de manera coherente con la fenomenología al enfocarse en la generación de teoría sustantiva directamente a partir de los datos empíricos las vivencias y perspectivas del talento humano, evitando la imposición de categorías o marcos teóricos preexistentes. A través de un proceso inductivo y de comparación constante, la Teoría Fundamentada permitirá identificar patrones, categorías y las relaciones que emergen de las narrativas de los participantes, ofreciendo una comprensión rica y contextualizada de cómo la seguridad laboral se constituye como un elemento de la cultura organizacional en el contexto particular del IPRGR.

En consecuencia, con el enfoque fenomenológico adoptado y la metodología de la Teoría Fundamentada, el presente capítulo detalla la naturaleza del proceso investigativo. Esto incluye la explicitación del paradigma cualitativo que sustenta la investigación, el método específico de la Teoría Fundamentada, la descripción del escenario de estudio y los participantes clave, los instrumentos para la recolección de la información centrados en la exploración de sus experiencias, la técnica de análisis de datos basada en la codificación emergente, y los criterios para asegurar el rigor científico y la credibilidad de la teoría sustantiva que emergerá. El investigador, comprometido con

la comprensión profunda del fenómeno de la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”, asume la disciplina metodológica inherente a la investigación cualitativa y, en particular, a la Teoría Fundamentada, asegurando la coherencia entre el método, las técnicas de recolección e instrumentos empleados para acceder a las experiencias significativas del talento humano.

### **Paradigma de Investigación**

Esta investigación se fundamenta en el paradigma interpretativo, el cual, en coherencia con el enfoque fenomenológico adoptado, centra su atención en la comprensión profunda de los significados y las construcciones subjetivas que el talento humano del IPRGR asocia con la seguridad laboral. Desde esta perspectiva, se busca explorar el fenómeno de la seguridad laboral a través de la revelación de las vivencias, experiencias y conocimientos de los actores que participan en el contexto del instituto, indagando en cómo estas configuran su percepción y práctica dentro de la cultura organizacional. La orientación interpretativa del estudio asume los fundamentos de este paradigma, proporcionando la posibilidad de develar las acciones, percepciones y significados de los sujetos de estudio y darles sentido en el marco de la realidad socialmente construida del instituto.

### **Método**

Esta investigación se centra en comprender cómo la seguridad laboral se constituye como un elemento de la cultura organizacional en el IPRGR, a partir de las vivencias y significados que le atribuye su talento humano. Para ello, se adopta un enfoque cualitativo, que permite explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los participantes. En el desarrollo de esta investigación, se asume la fenomenología como el método central. Esta elección metodológica se fundamenta en la necesidad de comprender en profundidad las dimensiones éticas, relacionales y prácticas que emergen del fenómeno estudiado, manteniendo una conexión directa con las experiencias de los participantes. Es a través de la lente fenomenológica que se explorarán las vivencias y percepciones del talento humano en relación con la seguridad

laboral, como un elemento intrínseco de la cultura organizacional del instituto. Estos informantes, seleccionados estratégicamente para ofrecer una visión diversa de la realidad institucional, serán seis (6) miembros del IPRGR: dos (2) docentes, dos (2) integrantes del personal administrativo y dos (2) profesionales del personal de servicio.

Para el análisis de las experiencias y percepciones de los informantes, se empleará la metodología de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory) propuesta por Strauss y Corbin (1990). Este enfoque metodológico permitirá generar constructos teóricos que expliquen la relación entre la seguridad laboral y la cultura organizacional, a través de un proceso sistemático de codificación y análisis de los datos recopilados en las entrevistas y observaciones. Dicho proceso se desarrollará en tres fases principales: codificación abierta, axial y selectiva, facilitando la emergencia de categorías y la construcción de una teoría sustantiva fundamentada en las narrativas de los participantes.

La recolección de datos se realizará fundamentalmente mediante entrevistas semiestructuradas con los informantes clave, lo que posibilitará explorar en detalle sus vivencias y los significados atribuidos a la seguridad laboral. Adicionalmente, se podrá recurrir a la observación participante y al análisis de documentos relevantes para complementar la información obtenida. Se espera que el análisis minucioso de los datos, guiado por los principios de la Teoría Fundamentada y la perspectiva fenomenológica, permita alcanzar una comprensión profunda de cómo la seguridad laboral se integra en la cultura organizacional del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”, ofreciendo aportes teóricos de relevancia para la gestión educativa y la seguridad laboral en contextos similares.

### **Proceso de Codificación y análisis**

El proceso de investigación se estructurará en torno a las tres fases de codificación de la Teoría Fundamentada: codificación abierta, axial y selectiva. La codificación abierta permitirá identificar las categorías emergentes de las experiencias y percepciones; la codificación axial explorará las relaciones entre estas categorías; y la

codificación selectiva buscará la categoría central que explique la relación entre seguridad laboral y cultura organizacional.

### **Métodos de recolección de datos**

Para dar a el método de recolección de datos, aplicando la teoría fundamentada de Strauss y Corbin se realizará los siguientes pasos:

- a. Entrevistas Semiestructuradas: Se realizarán entrevistas individuales semiestructuradas a docentes, personal administrativo y estudiantes del instituto. Estas entrevistas, basadas en una guía de preguntas abiertas, permitirán la identificación de temas emergentes relevantes para la investigación. El objetivo es obtener una comprensión profunda de las percepciones, experiencias y significados que los participantes asocian con la seguridad laboral y su relación con la cultura organizacional.
- b. Observación Participante: Se llevará a cabo la observación participante en diversos espacios y actividades del instituto para obtener una comprensión detallada de las prácticas y dinámicas cotidianas relacionadas con la seguridad laboral. Se registrarán notas de campo exhaustivas, que incluirán descripciones de eventos, interacciones y contextos relevantes.
- c. Análisis de Documentos: Se realizará un análisis exhaustivo de documentos relevantes, incluyendo normas de seguridad, informes de incidentes, manuales de procedimientos y comunicaciones internas. El objetivo principal es comprender cómo se formaliza y comunica la seguridad laboral dentro del instituto.
- d. Codificación: La codificación se realizará en cuatro etapas interrelacionadas: primero, la Codificación Abierta, que permitirá identificar los conceptos y categorías iniciales mediante el análisis detallado de las transcripciones, notas de campo y documentos; segundo, la Codificación Axial, que explorará las relaciones entre estas categorías, agrupándolas y examinando sus propiedades; tercero, la Codificación Selectiva, que buscará la categoría

central que explique la relación entre la seguridad laboral y la cultura organizacional, generando una teoría sustantiva; y finalmente, la Comparación Constante, que se aplicará de forma continua para refinar las categorías y desarrollar la teoría

## **Participantes**

Los participantes serán docentes, personal administrativo y personal de servicio del IPRGR. La selección de los participantes se guiará por el muestreo teórico, buscando diversidad de experiencias y perspectivas relevantes para la investigación. La participación de estos grupos es crucial, ya que ellos son los actores principales que construyen y mantienen la cultura organizacional y experimentan la seguridad laboral en la institución.

## **Análisis de Datos**

Las entrevistas serán transcritas textualmente y las notas de campo digitalizadas. Se utilizará software de análisis cualitativo, para facilitar la codificación y el análisis de los datos. Se desarrollarán categorías y relaciones entre categorías, utilizando las técnicas de codificación abierta, axial y selectiva. Se generará una teoría sustantiva que explique cómo la seguridad laboral se constituye como un elemento de la cultura organizacional en el instituto.

## **Validación de Datos**

En el marco del presente estudio, se implementará la triangulación metodológica, contrastando los hallazgos derivados de las entrevistas, las observaciones directas y el escrutinio de documentos relevantes, con el fin de fortalecer la validez interna de los constructos emergentes. Adicionalmente, se efectuará una revisión colegiada, en la cual investigadores con probada cualificación examinarán críticamente tanto el procedimiento analítico empleado como los resultados obtenidos, buscando asegurar la rigurosidad metodológica y la consistencia de las interpretaciones. Finalmente, se procederá a la validación por parte de los informantes clave, presentándoles los hallazgos principales con el propósito de recabar su perspectiva y confirmar la adecuación de las

interpretaciones a su realidad experiencial, enriqueciendo la comprensión del fenómeno estudiado.

### **Consideraciones Éticas**

Se obtendrá el consentimiento informado de la totalidad de los participantes antes de proceder a la recopilación de datos. Se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los participantes, empleando seudónimos en las transcripciones y los documentos resultantes. La privacidad de los participantes será protegida mediante el almacenamiento seguro de los datos y la restricción del acceso a la información sensible. Se informará a los participantes sobre su prerrogativa a retirarse de la investigación en cualquier momento que lo consideren oportuno. Los datos serán destruidos una vez que la investigación haya finalizado.

Este capítulo ha delineado el diseño metodológico de la presente investigación, fundamentado en la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin y guiado por el paradigma interpretativo y el método fenomenológico. La aplicación rigurosa de las técnicas de recolección y análisis de datos descritas (entrevistas semiestructuradas, observación participante, análisis documental y un proceso de codificación sistemático) posibilitará la generación de una teoría sustantiva que explique la constitución de la seguridad laboral como un elemento de la cultura organizacional en el IPRGR, comprendida a través de las experiencias y percepciones del talento humano, tal como lo aborda la fenomenología. Se espera que este enfoque metodológico, al centrarse en la esencia de las vivencias de los participantes, capture la complejidad y riqueza del fenómeno estudiado, realizando una contribución significativa al conocimiento sobre la seguridad laboral en contextos educativos rurales.

## SECCIÓN IV

### RESULTADOS ENCONTRADOS

En relación al tratamiento de la información es preciso que se asume un análisis línea a línea, donde se definen las categorías selectivas, las categorial axiales y los códigos abiertos; las cuales surgen después de la saturación de los códigos y la presentación se muestra siguiendo el apoyo del software ATLAS ti, 9.5; donde emergen las redes semánticas para la interpretación respectiva y desde esa mirada se concreta lo siguiente:

**Tabla 1.** *Categorización de la información*

<b>Categorías Selectivas</b>	<b>Categorías Axiales</b>	<b>Código Abiertos</b>
Seguridad Laboral	Percepción sobre seguridad laboral	. Procedimientos y medidas . Integridad física . Funcionamiento institucional . Tranquilidad
	Riesgo y garantía ante la seguridad laboral	. Cargas pesadas . Protección integral . Gotera
		. Calidad en el entorno laboral . Unidad de seguridad y salud laboral . Avisos de precaución
Cultura Organizacional	Bienestar y normas	. Desempeño eficiente . Compromiso con el desarrollo humano . Resiliencia
		. Información documentada . Reglas y procedimientos . Comunicación boca a boca
	Preocupación y reacción	. Protocolo establecido . Resolución inmediata

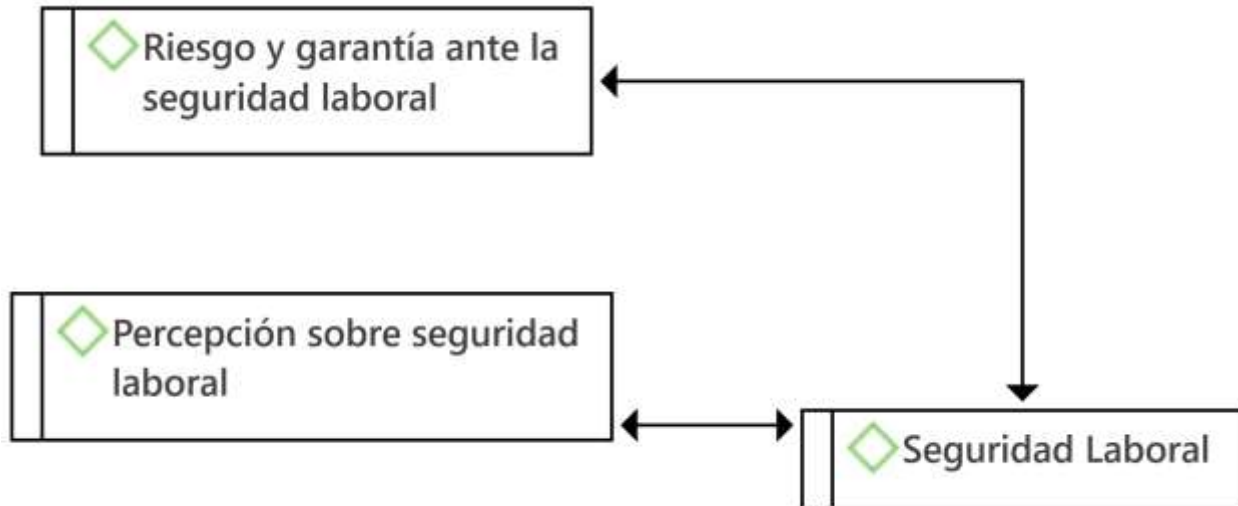
		. Control de daños
Experiencias del talento humano	Seguridad laboral (tangible o intangible)	. Tangible y constante . Recursos físicos disponibles . Acciones concretas . Forma de ser
	Compromiso y reflexión frente a la seguridad laboral	. Condiciones seguras . Confianza . Motivación . Misión de la universidad
		. Bienestar físico y emocional . Valores . Capital humano . Costumbre . Cultura organizacional

**Nota:** Elaboración Propia

**Categoría Selectiva: Seguridad Laboral**

La seguridad laboral representa un aspecto fundamental en el bienestar de los trabajadores y en la sostenibilidad organizacional. Este concepto abarca la integridad física, y el ambiente psicosocial que promueve la tranquilidad y confianza necesarias para el desempeño adecuado de las actividades laborales. Barriga et al. (2024) proponen que la implementación de procedimientos claros y estructurados se traduce en un marco que favorece la prevención de riesgos, ya que estos mecanismos definen roles, responsabilidades y normas de acción que reducen la incertidumbre y los accidentes. En la realidad colombiana, este enfoque es esencial dada la diversidad de sectores y el reto de adaptar las regulaciones a las condiciones particulares de cada entorno productivo. Asimismo, Loo et al. (2024) advierten que el fortalecimiento institucional es clave para consolidar dichos procedimientos, ya que permite el fortalecimiento de la función preventiva dentro de las organizaciones.

**Figura 1. Seguridad Laboral**



**Nota:** Elaboración Propia

La percepción sobre la seguridad laboral en los trabajadores está directamente influenciada por la manera en que se sienten amparados y protegidos frente a los riesgos propios de sus labores. Es evidente que cuando los colaboradores reconocen la existencia y aplicación efectiva de normas y procedimientos, su sentido de pertenencia y compromiso se incrementa, impactando positivamente en el clima laboral y la productividad. De esta manera, la percepción positiva se construye desde el cumplimiento técnico, y desde la vivencia cotidiana de un entorno seguro. En ese sentido, investigaciones realizadas en contextos colombianos, como la de Bran y Arboleda (2022), destacan que la adopción de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo genera un cambio de actitud favorable, facilitando la internalización de la cultura preventiva. Más allá del cumplimiento normativo, el reconocimiento del cuidado institucional fortalece el capital humano, reflejando que la percepción es un fenómeno dinámico y mediado por múltiples factores sociales y organizacionales.

La promoción de la seguridad laboral desde la percepción integra también la dimensión emocional y la valoración de la integridad física, aspectos esenciales para el bienestar integral del trabajador. La claridad en los procedimientos y medidas que deben seguirse ante un riesgo o accidente contribuye a aliviar la ansiedad y el miedo, condiciones que pueden afectar negativamente el desempeño y la salud mental. Como

señala Loor et al. (2024), favorecer un ambiente de seguridad implica un compromiso permanente de la organización para garantizar que las acciones preventivas se traduzcan en confianza y estabilidad para los trabajadores. De esta manera, cuando las medidas se traducen en experiencias positivas de protección real, la percepción colectiva refuerza la adherencia a las directrices y mejora la calidad de vida laboral.

### **Categoría Axial: Percepción sobre seguridad laboral**

La percepción que tienen los trabajadores sobre la seguridad laboral tiene un papel fundamental en la configuración del clima organizacional y en la promoción de ambientes de trabajo saludables. En Colombia, esta percepción está intensamente relacionada con el grado en que las estrategias y políticas internas logran implicar a todos los niveles jerárquicos en la gestión de riesgos. Colque (2022) destaca que la gestión efectiva de la prevención de riesgos laborales influye positivamente en la percepción del clima de seguridad, fomentando una cultura organizacional basada en el autocuidado y la responsabilidad compartida. Este sentimiento, además, se traduce en mayor adherencia a los protocolos de seguridad y en la disminución de comportamientos de riesgo, elementos vitales para la estabilidad del entorno laboral. Dentro de los testimonios se encontró:

#### **PI02:**

Procedimientos y medidas que se llevan a cabo para que los trabajadores puedan realizar sus actividades de forma segura.

#### **PI03:**

Que se mantengan las áreas del trabajo seguras, para perseverar la integridad física del personal.

#### **PI04:**

Desde el punto de vista administrativo, la seguridad laboral es un componente esencial para el buen funcionamiento institucional. Aunque nuestras tareas no implican riesgos físicos tan evidentes como en otras áreas, estamos expuestos a factores como el estrés, la sobrecarga de trabajo, el uso prolongado de equipos electrónicos, y la falta de condiciones ergonómicas adecuadas. Por eso, considero que la seguridad laboral no debe limitarse a lo físico, sino que debe incluir el bienestar emocional, la

estabilidad organizacional y la prevención de riesgos psicosociales. Ser responsables y conscientes de los riesgos que enfrentamos, independientemente del cargo que ocupemos, es fundamental para construir un entorno laboral saludable y eficiente.

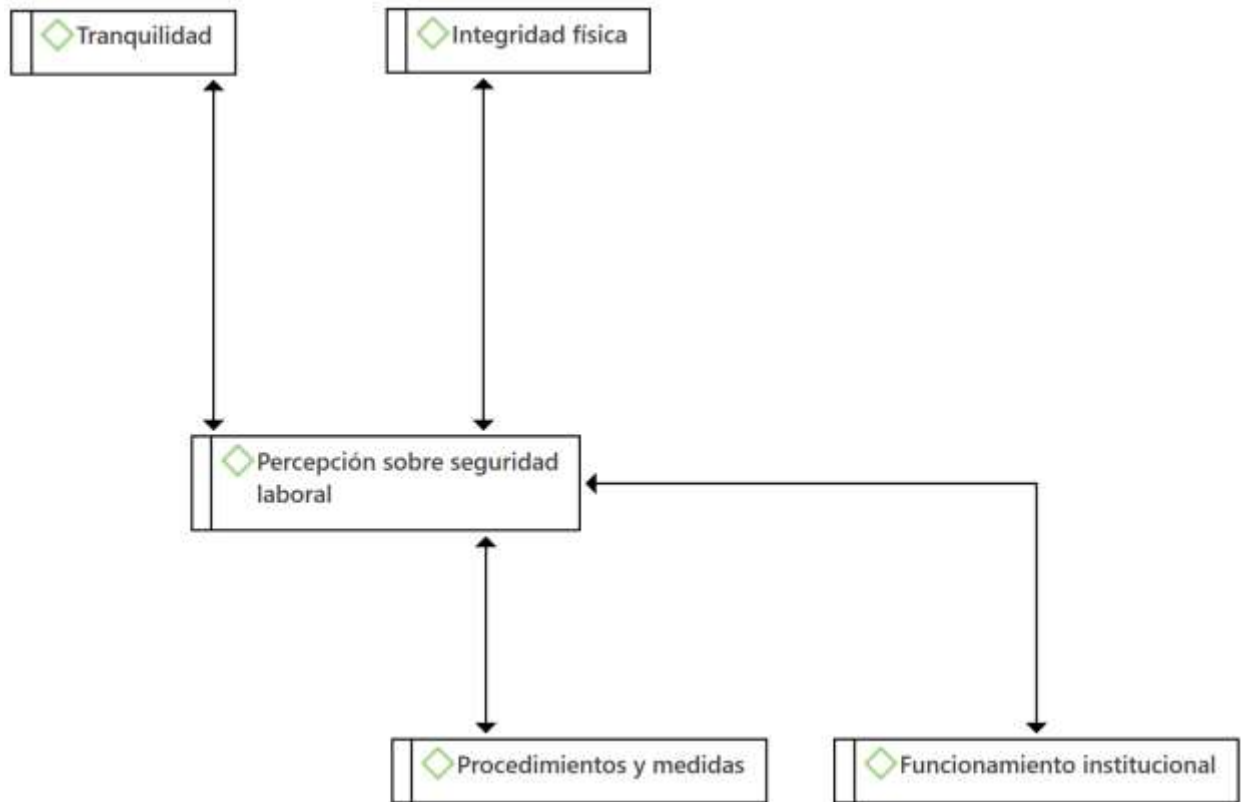
**PI06:**

Para mí, la seguridad laboral en este instituto va más allá de un botiquín o un extintor. Es un sentimiento de tranquilidad. Que los salones y los pasillos estén bien mantenidos, que no haya goteras, que las escaleras no sean un peligro. Pero también es la confianza de que, si algo pasa, hay un protocolo claro y alguien a quien acudir. Al ser docentes, nuestra seguridad también está ligada a la de los estudiantes. Si el entorno es inseguro, nuestra capacidad para enseñar se ve afectada. Por eso, seguridad es saber que las condiciones de infraestructura nos permiten a todos, a nosotros y a los alumnos, estar bien y enfocarnos en la educación.

De hecho, resulta relevante analizar cómo la percepción de los trabajadores rurales refleja condiciones particulares dadas las características de sus espacios de trabajo, que a menudo se presentan con mayores desafíos, como la informalidad y la precariedad en la protección. Rada (2022) explica que estos trabajadores muestran una conciencia creciente acerca de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, aunque el acceso a recursos y formación preventiva limita la efectividad de esta percepción. No obstante, la percepción misma actúa como motor para la demanda de mejores condiciones, impulsando la articulación entre organizaciones sindicales, empresas y entidades gubernamentales para crear políticas que se ajusten a esta realidad específica.

Este fenómeno refleja la necesidad de que las instituciones y empresas implementen procesos de comunicación y capacitación diseñados para fortalecer la percepción sobre la seguridad laboral desde un enfoque participativo. La percepción va más allá del reconocimiento formal de normas, pues implica una vivencia diaria que impacta la motivación, el sentido de pertenencia y la confianza en las organizaciones. De este modo, el estudio de Colque (2022) y Rada (2022) coincide en que resulta imprescindible consolidar estrategias integrales que contemplen tanto los aspectos técnicos de los sistemas de gestión como las dimensiones emocionales y sociales que configuran la percepción real de los trabajadores respecto a su seguridad.

**Figura 2. Percepción sobre seguridad laboral**



**Nota:** Elaboración Propia.

Dentro de los Código Abiertos se logro evidenciar aspectos significativos que se convierten en base para la construcción teórica que se aspira alcanzar en tal sentido se asume un conjunto de elementos enfocados en lo que es las acciones que se desprenden de la información encontrada y se puede ver lo siguiente:

### **Código Abierto: Procedimientos y medidas**

La implementación adecuada de procedimientos y medidas en materia de seguridad laboral constituye un pilar esencial para la organización del trabajo seguro en cualquier institución. Checa et al. (2020) destacan que estos procedimientos deben entenderse como el conjunto sistemático de acciones y normas destinadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el entorno laboral. Dicho enfoque estructurado provee un soporte claro tanto para los trabajadores como para los empleadores, fortaleciendo la prevención y reduciendo la ocurrencia de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Para que estos mecanismos sean efectivos,

deben ser dinamizados mediante una constante revisión y actualización que se ajuste a las necesidades particulares de cada organización, garantizando así una gestión flexible y pertinente.

Por otra parte, los procedimientos y medidas en seguridad laboral operan como herramientas técnicas, y adquieren un rol de mediadores en la construcción de una cultura preventiva. Se requiere entonces que estén integrados en la vida diaria de la empresa, promoviendo una participación activa del talento humano en los procesos de autocuidado y vigilancia mutua. Checa et al. (2020) proponen que al institucionalizar estas prácticas, se establece un ambiente propicio para que los empleados se sientan parte fundamental del sistema de prevención, aumentando la conciencia y responsabilidad frente a su propia seguridad y la de sus compañeros. Este énfasis en la corresponsabilidad es crucial para la sostenibilidad de la gestión de riesgos.

La efectividad de los procedimientos y medidas se sustenta también en su capacidad para articularse con otros sistemas organizacionales, como la formación, la comunicación y la evaluación continua. Este encadenamiento garante la detección temprana de peligros, y la toma de decisiones informada para implementar mejoras permanentes. Tal como señalan Checa et al. (2020), la gestión de prevención debe concebirse como un proceso integral y dinámico, que involucre a todos los actores institucionales y genere resultados visibles en la disminución de incidentes y en el fortalecimiento de una cultura de seguridad robusta. Así, los procedimientos se convierten en el marco estructural que da soporte a la protección efectiva del recurso más valioso: el capital humano.

### **Código Abierto: Integridad física**

La integridad física es uno de los aspectos fundamentales que garantiza la seguridad y salud en el trabajo, abarcando la protección del cuerpo frente a lesiones, enfermedades y daños derivados de la actividad laboral. Martín (2020) enfatiza que preservar la integridad física implica adoptar medidas técnicas y normativas para evitar accidentes, además de fomentar un ambiente laboral que asegure condiciones adecuadas para el bienestar corporal del trabajador. Esta perspectiva integral destaca

que mantener la integridad física es crucial para que los empleados puedan desarrollar sus funciones sin riesgos que comprometan su salud a corto o largo plazo, lo cual repercute directamente en la calidad de vida y productividad.

Por otra parte, la protección de la integridad física exige una adecuada gestión de riesgos que involucre la identificación y control de todo factor peligroso presente en el ambiente laboral. Las políticas y normativas deben operar en armonía con la implementación de equipos de protección personal, capacitación continua y la promoción de hábitos seguros, aspectos que contribuyen a generar una cultura capaz de prevenir incidentes y accidentes. Martín (2020) propone que estas acciones conjuntas refuerzan la confianza del trabajador en el sistema de prevención, generando un compromiso mutuo con el cuidado y la responsabilidad. Así, la integridad física se vuelve un indicador vital del éxito en la gestión de seguridad laboral.

La evolución normativa y política en materia de seguridad y salud en el trabajo refleja la creciente conciencia sobre la importancia de proteger la integridad física. En Colombia, las regulaciones vigentes establecen estándares claros para la prevención de riesgos laborales, destacando la necesidad de adecuar los espacios de trabajo a las capacidades y limitaciones humanas. Martín (2020) afirma que este enfoque promueve la adaptación del trabajo a las condiciones del trabajador, evitando daños por sobreesfuerzos, posturas incorrectas u otras condiciones que afecten la salud física. La consolidación de estas políticas crea un entorno propicio para el desarrollo integral del talento humano, con énfasis en la prevención efectiva y la conservación del bienestar.

### **Código Abierto: Funcionamiento institucional**

El funcionamiento institucional en materia de seguridad laboral es un componente determinante para garantizar la coherencia y efectividad de las políticas y prácticas que protegen a los trabajadores. La estructura organizativa, la definición de roles y responsabilidades, así como los recursos asignados, inciden directamente en la capacidad de una institución para implementar y sostener con éxito sus programas de prevención. Según Bravo y Núñez (2021), la percepción positiva del clima laboral está estrechamente vinculada con la imagen que los empleados tienen de la gestión

institucional, lo cual influye en el compromiso y la confianza hacia la organización. Esta imagen se construye a partir de la transparencia, la comunicación clara y la visibilidad de acciones concretas destinadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, el fortalecimiento del funcionamiento institucional requiere que las organizaciones establezcan mecanismos de participación y consulta que involucren a todos los niveles jerárquicos y sectores productivos. Esta apertura propicia un ambiente colaborativo que facilita la identificación de necesidades específicas y la adaptación de las estrategias preventivas. Bravo y Núñez (2021) proponen que estos espacios promueven la percepción de inclusión y respaldo institucional, aspectos que potencian la motivación para cumplir con los procedimientos de seguridad. Además, al integrar la voz de los trabajadores en la toma de decisiones, se fomenta una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad y el respeto mutuo.

Por otra parte, la estabilidad y continuidad en el funcionamiento institucional dependen de la capacidad para gestionar los recursos humanos, técnicos y financieros que soportan el sistema de seguridad laboral. Esto implica una planificación adecuada, monitoreo constante y evaluación periódica que permitan ajustes oportunos y sostenibles. En este sentido, las organizaciones que muestran un comportamiento institucional sólido evidencian un mejor desempeño en la prevención de riesgos y un menor índice de incidentes laborales. La gestión institucional eficiente consolida un marco confiable para el trabajo seguro, trascendiendo el cumplimiento normativo para generar un impacto positivo en la salud y el bienestar de la comunidad laboral.

### **Código Abierto: Tranquilidad**

La tranquilidad en el entorno laboral representa un estado esencial que contribuye significativamente al bienestar emocional y físico de los trabajadores. Este sentimiento de calma y seguridad está ligado a la percepción de que la organización garantiza condiciones adecuadas y protegidas frente a riesgos inherentes a la actividad laboral. Bravo y Núñez (2021) indican que la tranquilidad se afianza cuando existe confianza en los procedimientos institucionales y en la capacidad de la empresa para resolver situaciones de emergencia, lo que se traduce en una mayor satisfacción y compromiso

por parte del personal. Esta estabilidad emocional es un factor clave para el desarrollo de un clima laboral positivo y productivo.

Además de ser un estado psicológico, la tranquilidad también refleja el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas. Cuando los trabajadores perciben que la organización se preocupa genuinamente por su seguridad y salud, se produce una reducción notable del estrés y la ansiedad asociados a tareas de alto riesgo o presión constante. Bravo y Núñez (2021) señalan que esta percepción fortalece la resiliencia individual y colectiva, facilitando la adaptación y la cooperación, aspectos que impactan favorablemente en la dinámica del trabajo diario. Por tanto, la tranquilidad está intrínsecamente vinculada a la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto mutuo.

A través de la constante participación en programas de prevención y de la implementación eficiente de políticas de seguridad, las organizaciones pueden asegurar que la tranquilidad sea una experiencia común y estable entre sus colaboradores. La percepción de un buen clima laboral, como lo evidencian las investigaciones de Bravo y Núñez (2021), fortalece el sentido de pertenencia y el orgullo hacia la institución, incentivando comportamientos que priorizan el cuidado colectivo. Esta atmósfera de seguridad y serenidad contribuye a la reducción de incidentes y enfermedades laborales, consolidando un entorno en el que el trabajo se realiza con satisfacción y un alto grado de bienestar.

### **Categoría Axial: Riesgo y garantía ante la seguridad laboral**

La garantía de indemnidad constituye un principio fundamental dentro del derecho laboral, orientado a proteger a los trabajadores frente a represalias que puedan sufrir al ejercer sus derechos o al denunciar condiciones inseguras en el ámbito laboral. Folgoso (2021) explica que esta garantía asegura que los empleados no sean objeto de represalias, tales como despidos injustificados o medidas disciplinarias, cuando actúan en defensa de la seguridad y su bienestar en el trabajo. De esta manera, la garantía de indemnidad actúa como un mecanismo de protección que fomenta la confianza y la seguridad jurídica, esencial para que los trabajadores se involucren activamente en la

gestión y control de riesgos dentro de las organizaciones. Esto fortalece la cultura preventiva y contribuye a la construcción de entornos laborales más seguros y justos. En los testimonios se presenta:

**PI01:**

Si, cuando se deben mover algunas cargas pesadas, la ausencia de mecanismos expone al personal a realizar mucho esfuerzo físico, lo que podría provocar lesiones.

**PI04:**

Afortunadamente, hasta el momento no he vivido incidentes graves en mi puesto de trabajo. Sin embargo, es evidente que todos estamos expuestos a condiciones inseguras, especialmente en el contexto actual del país, donde los recursos son limitados y no siempre contamos con los implementos necesarios para garantizar una protección integral. Por ejemplo, la falta de sillas ergonómicas, la exposición prolongada a pantallas sin filtros adecuados, o la ausencia de espacios adecuados para el descanso, son factores que pueden afectar nuestra salud a largo plazo. La seguridad laboral debe ser vista como una necesidad transversal, que incluya tanto lo físico como lo emocional.

**PI05:**

Hubo una vez que estaba limpiando el salón de informática y el techo tenía una gotera. El piso estaba mojado y me resbalé. Por suerte no me caí del todo, pero me pegué duro en la rodilla con un escritorio. En ese momento me sentí muy inseguro, porque el riesgo estaba ahí y no había ninguna señal que advirtiera del piso mojado. Faltan avisos y el mantenimiento a veces es lento. En cambio, me he sentido seguro cuando los compañeros se cuidan entre sí. El chofer y yo siempre nos avisamos si vemos algún peligro. Eso da tranquilidad.

**PI02:**

El personal del instituto está comprometido con la calidad del entorno laboral, desde la mantener una limpieza integral, hasta intervenir zonas considerables de riesgo.

**PI04:**

El Instituto ha dado pasos importantes en materia de seguridad laboral. Contamos con una unidad de seguridad y salud laboral que realiza inspecciones periódicas, ofrece charlas informativas, y está atenta a brindar atención médica cuando se requiere. Estas acciones han contribuido a

generar mayor conciencia sobre la importancia de la prevención. Sin embargo, la efectividad de estas prácticas depende en gran medida de los recursos disponibles y de la participación activa del personal. Sería ideal que se fortaleciera el enfoque preventivo, se mejoraran las condiciones ergonómicas en las oficinas, y se promoviera una cultura de autocuidado y bienestar integral.

**PI06:**

Desde el punto de vista docente, lo que más percibimos son los avisos de precaución y las charlas de seguridad que a veces nos dan, especialmente sobre prevención de incendios o primeros auxilios. La verdad es que son prácticas necesarias, pero no siempre se aplican a la infraestructura. Por ejemplo, se dan charlas sobre prevención, pero las luminarias en los pasillos siguen sin funcionar bien o las tomas de corriente están en mal estado. Por eso, la efectividad es limitada. Creo que las medidas serían realmente efectivas si hubiera una inversión en el mantenimiento real de las instalaciones, en vez de enfocarse solo en lo informativo. El conocimiento es útil, pero si no tienes un entorno seguro donde aplicarlo, pierde valor.

En definitiva, se debe considerar que la evolución tecnológica imprime nuevos retos al concepto tradicional de seguridad laboral, tal como indica Igartua (2020) al abordar la denominada "obligación de seguridad 4.0". Este enfoque reconoce que la incorporación de tecnologías digitales y automatización en los procesos productivos exige un replanteamiento constante de las responsabilidades empresariales para prevenir riesgos emergentes y garantizar condiciones seguras para el talento humano. La gestión de la obligación de seguridad debe adaptarse a los nuevos escenarios donde los riesgos pueden ser más invisibles o complejos, lo que convierte a la garantía de indemnidad en un elemento indispensable para proteger al trabajador en el ejercicio de sus derechos frente a entornos laborales en transformación. Este contexto demanda políticas actualizadas que contemplen tanto los aspectos jurídicos como tecnológicos para preservar la seguridad en el empleo. En efecto, se presenta un conjunto de Código Abiertos que permiten acercarse al objeto de estudio, tal cual se evidencia en lo siguiente:

***Figura 3. Riesgo y garantía ante la seguridad laboral***



**Nota:** Elaboración Propia

El concepto de riesgo dentro de la seguridad laboral abarca las amenazas físicas evidentes, y también aquellas vinculadas a la preservación de los derechos y garantías de los trabajadores ante posibles actos de represalia o negligencia institucional. La garantía de indemnidad se convierte entonces en un escudo jurídico y ético que permite a los asalariados expresar preocupaciones y participar en los sistemas preventivos sin temor a sanciones o discriminación. Folgoso (2021) e Igartua (2020) coinciden en que esta protección legal es vital para consolidar un ambiente laboral en el que la prevención sea una responsabilidad compartida y donde el riesgo sea abordado de manera integral, incorporando el respeto por los derechos humanos y laborales como bases esenciales para una gestión eficaz.

### **Código Abierto: Cargas pesadas**

El manejo de cargas pesadas representa uno de los principales riesgos laborales en el sector de la logística, donde la manipulación manual es una actividad común. Suárez (2023) establece que esta labor conlleva esfuerzos físicos significativos que pueden ocasionar lesiones musculoesqueléticas si no se aplican adecuadamente los protocolos de seguridad. Por ello, la evaluación constante de los riesgos asociados a la manipulación se vuelve un proceso primordial para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Además, identificar las condiciones específicas del entorno laboral permite diseñar estrategias de intervención que reduzcan la carga física y promuevan técnicas

adecuadas, lo cual es esencial para cuidar la salud y prolongar la capacidad funcional de los trabajadores.

La prevención en la manipulación de cargas pesadas debe considerar tanto la capacitación del personal como la implementación de ayudas mecánicas que disminuyan el esfuerzo físico requerido. Según Suárez (2023), la formación en posturas correctas, pausas activas y el uso de dispositivos ergonómicos promueven una cultura de autocuidado y reducen la incidencia de trastornos relacionados con movimientos repetitivos o esfuerzos excesivos. A su vez, esta capacitación impacta en la percepción del riesgo que tienen los empleados, lo que influye en su compromiso con la seguridad y cumplimiento de las normativas establecidas. La prevención integral que incorpora estos elementos contribuye a construir un ambiente de trabajo seguro, protegiendo el bienestar de los colaboradores.

Igualmente, la gestión eficiente de estas condiciones demanda que las empresas adopten sistemas de monitoreo y control que registre la frecuencia y características de la manipulación de cargas pesadas. Estos datos facilitan la toma de decisiones orientadas a mejorar las condiciones laborales y adaptar las tareas al perfil de los trabajadores. Suárez (2023) señala que la articulación entre la evaluación de riesgos y la implementación de medidas efectivas es clave para reducir la fatiga y prevenir lesiones a largo plazo. Así, las políticas y acciones preventivas en la gestión de cargas pesadas representan un compromiso integral con la seguridad y salud ocupacional en los espacios de trabajo que lo requieren.

### **Código Abierto: Protección integral**

La protección integral en el ámbito laboral se entiende como un enfoque holístico que busca resguardar a los trabajadores de todos los riesgos que puedan afectar su salud física, mental y emocional durante sus actividades laborales. Escobar y Sánchez (2024) plantean que esta perspectiva trasciende la simple aplicación de medidas aisladas, integrando políticas, procedimientos y acciones que se articulan para brindar un entorno seguro y saludable. La implementación de un plan de prevención de riesgos laborales que contemple esta protección integral permite cumplir con la normativa

vigente, y también promover un compromiso auténtico con el bienestar de los colaboradores. La protección integral se convierte así en el eje central para fomentar ambientes laborales que valoran la vida y la calidad del trabajo.

Este enfoque integral enfatiza la necesidad de identificar de manera sistemática todos los factores de riesgo presentes en los procesos productivos y sociales dentro del espacio laboral. Según Escobar y Sánchez (2024), el diagnóstico exhaustivo es fundamental para diseñar estrategias específicas que reduzcan o eliminen los peligros, permitiendo una respuesta oportuna y efectiva. Asimismo, la participación activa de los trabajadores resulta esencial para que las medidas de prevención sean pertinentes y sostenibles, ya que ellos son los principales afectados y conocedores de sus riesgos. En consecuencia, la protección integral se basa en la aplicación técnica y en la construcción colaborativa de políticas que reflejen las realidades y necesidades del entorno laboral.

Además, la consolidación de la protección integral en una organización debe ir acompañada de una cultura permanente de prevención y formación continua. Escobar y Sánchez (2024) sostienen que la capacitación en seguridad y salud laboral fortalece la conciencia colectiva y promueve la responsabilidad compartida, ingredientes indispensables para que los planes de prevención sean exitosos. Estos procesos formativos permiten que los trabajadores estén informados y preparados para actuar ante situaciones de riesgo, reduciendo la ocurrencia de accidentes y mejorando la respuesta institucional. La protección integral, por ende, es un proceso dinámico que involucra tanto el diseño y aplicación de medidas específicas como el empoderamiento de las personas que conforman el sistema laboral.

### **Código Abierto: Gotera**

La presencia de goteras en las instalaciones laborales constituye una amenaza silenciosa pero constante, capaz de comprometer la seguridad del entorno y la integridad física de quienes trabajan en él. Escobar y Sánchez (2024) advierten que las filtraciones de agua que originan goteras pueden deteriorar estructuras, provocar daños en equipos eléctricos y aumentar el riesgo de accidentes por resbalones o caídas. Este tipo de condiciones inseguras afecta la funcionalidad del espacio de trabajo, y también repercute

en el bienestar de los trabajadores, generando incomodidades y potenciales problemas de salud derivados de la humedad y moho. Reconocer y atender con prontitud este riesgo es imprescindible para mantener un ambiente laboral seguro y saludable.

La gestión de las goteras requiere un enfoque integral que contemple la inspección periódica y el mantenimiento preventivo de las instalaciones, así como la capacitación en medidas de seguridad para los empleados. Ramos (2019) subraya que la prevención en estos casos se debe articular con las normativas laborales y los protocolos de seguridad, garantizando una respuesta rápida que evite accidentes mayores. Implementar sistemas de comunicación efectiva para reportar anomalías es vital, y las organizaciones deben dotar a su personal de los recursos necesarios para actuar de manera adecuada en caso de emergencia. Así, la prevención se convierte en una práctica común que fortalece la cultura de seguridad.

Además, el impacto de las goteras va más allá de la infraestructura, pues afecta la percepción y la confianza de los trabajadores hacia la gestión institucional. Escobar y Sánchez (2024) evidencian que la existencia de riesgos visibles y persistentes puede minar la moral y el compromiso, generando un ambiente de incertidumbre. Por ello, la atención oportuna y el reforzamiento de las medidas preventivas no solo corrigen condiciones inseguras, fomentan la sensación de protección y respeto hacia el colectivo laboral. En consecuencia, garantizar la reparación y el mantenimiento adecuado frente a riesgos como las goteras es crucial para propiciar un entorno que priorice la salud y seguridad como obligación legal, y como un valor organizacional.

### **Código Abierto: La calidad en el entorno laboral**

La calidad en el entorno laboral es un elemento determinante para el bienestar y la productividad de los empleados, así como para la percepción general del clima organizacional. López (2021) sostiene que el ambiente de trabajo influye directamente en el estado emocional, motivacional y físico de los colaboradores, quienes experimentan mayor satisfacción y compromiso en espacios que cumplen con ciertos estándares en aspectos como la ergonomía, higiene, iluminación y condiciones físicas. Estos factores, cuando son adecuados, promueven una actitud positiva, fortalecen el sentido de

pertenencia y fomentan la colaboración efectiva dentro del equipo, aspectos que inciden en el logro de los objetivos institucionales y en el rendimiento general. El entorno laboral de calidad se configura, por tanto, como una estrategia esencial para captar y retener talento en las organizaciones.

Asimismo, la percepción de un ambiente de trabajo saludable incrementa la motivación de los empleados, quienes sienten que sus necesidades tanto físicas como psicológicas están siendo atendidas. López (2021) destaca que las condiciones físicas de las oficinas, en combinación con la buena relación entre compañeros y una comunicación abierta, favorecen la creación de un clima de confianza y apoyo. Estas condiciones internas propician que los colaboradores tengan una mayor disposición a invertir su esfuerzo y compromiso en las tareas diarias, lo que reduce el estrés laboral y disminuye los niveles de rotación y ausentismo. La percepción positiva en torno a la calidad del entorno también refuerza la imagen institucional, enviando un mensaje de cuidado y responsabilidad hacia la fuerza laboral.

Por último, la evaluación continua de las condiciones del entorno laboral permite detectar oportunamente aspectos que requieren mejoras o ajustes. López (2021) afirma que una gestión proactiva en este ámbito favorece la implementación de cambios que aseguren entornos más seguros, saludables y productivos. La participación activa de los empleados en estos procesos de mejora genera un sentido de co-responsabilidad, lo que refuerza aún más la calidad de vida laboral. La atención a los factores que puedan perjudicar el ambiente impacta en la eficiencia y eficacia de la organización, promoviendo un entorno en el que la salud y el bienestar de los trabajadores son prioridad absoluta.

### **Código Abierto: Unidad de seguridad y salud laboral**

La unidad de seguridad y salud laboral constituye el núcleo organizacional encargado de articular y gestionar todas las acciones dirigidas a la protección del trabajador frente a los riesgos ocupacionales. Checa et al. (2020) sostienen que esta unidad debe contar con una estructura claramente definida, recursos adecuados y personal capacitado para ejecutar programas preventivos, supervisar el cumplimiento reglamentario y promover la cultura de la seguridad en todos los niveles de la

organización. Esta función integradora representa un factor clave para garantizar la coherencia y efectividad en la gestión de riesgos, además de facilitar la coordinación entre las áreas involucradas en el control y la prevención de accidentes.

De igual forma, la unidad de seguridad y salud laboral desempeña un papel importante en la formación y sensibilización del talento humano, organizando capacitaciones, simulacros y actividades que permitan identificar peligros y aplicar medidas preventivas. Según Checa et al. (2020), esta labor educativa contribuye a fortalecer el autocuidado y la responsabilidad compartida en la empresa, aspectos fundamentales para desarrollar una cultura preventiva sólida. La comunicación fluida entre esta unidad y los trabajadores establece canales efectivos para la detección temprana de riesgos, garantizando respuestas rápidas y adecuadas ante situaciones de emergencia o incumplimiento de normativas.

Asimismo, la unidad asume la tarea de evaluar y mejorar continuamente los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizando auditorías internas, análisis de incidentes y actualización de procedimientos. Checa et al. (2020) destacan que esta función asegura el cumplimiento con las disposiciones legales, e impulsa la innovación y adaptación de estrategias preventivas ante los cambios y desafíos que puedan surgir en los diferentes contextos laborales. De esta manera, la unidad de seguridad y salud laboral es un pilar esencial para el mantenimiento de ambientes seguros y saludables, consolidando el compromiso institucional con la protección integral del capital humano.

### **Código Abierto: Avisos de precaución**

Los avisos de precaución representan un componente fundamental en la prevención de riesgos laborales, pues a través de ellos se transmite información vital para alertar a los trabajadores sobre posibles peligros presentes en el entorno laboral. Fuente (2020) sostiene que estos avisos deben ser diseñados con claridad, empleando un lenguaje sencillo y específico que facilite su comprensión por parte de todo el personal. La correcta ubicación y la visibilidad estratégica de estos mensajes permiten que se conviertan en una herramienta efectiva para la identificación rápida de riesgos,

impulsando la adopción de comportamientos seguros y el cumplimiento de las normativas vigentes.

A la par, la eficacia de los avisos de precaución depende del entrenamiento y sensibilización constante del personal para que comprendan el significado e importancia de cada señalización. Fuente (2020) propone que la comunicación preventiva debe ir acompañada de programas de formación que refuercen la responsabilidad individual y colectiva frente a la seguridad. Este proceso formativo potencia la internalización de los mensajes y fomenta una cultura de prevención que permea todas las actividades laborales, incrementando la capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo y minimizando accidentes o daños a la salud.

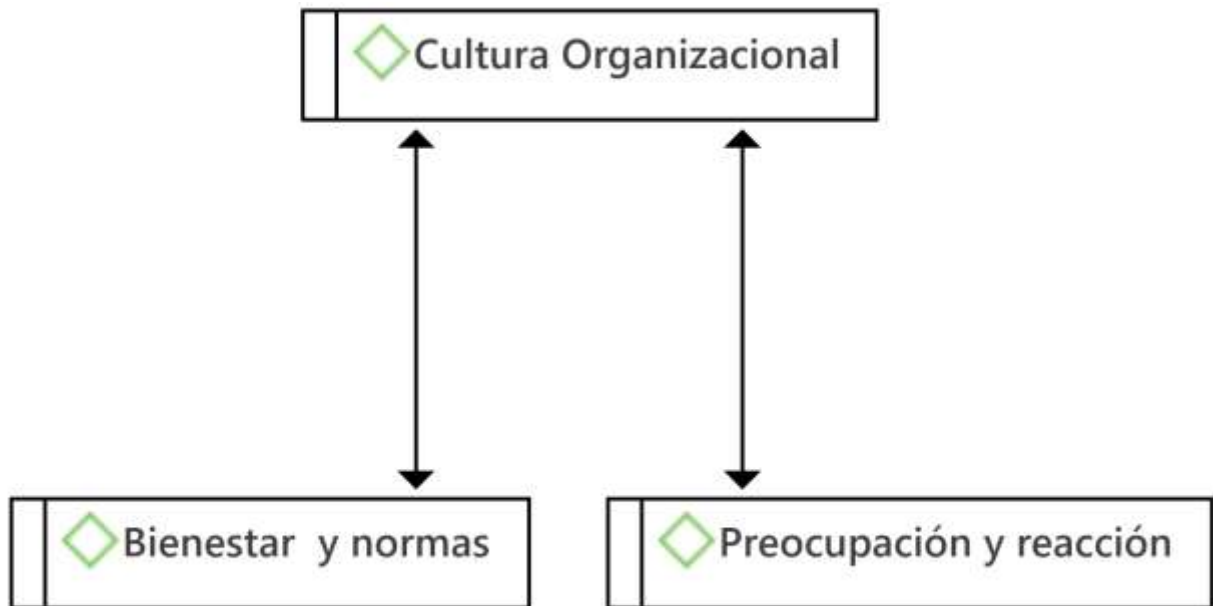
Al mismo tiempo, los avisos de precaución cumplen una función legal y administrativa que respalda la diligencia y compromiso de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional. La existencia y mantenimiento adecuados de estos mensajes facilitan la demostración del cumplimiento normativo en auditorías e inspecciones y contribuyen a la prevención de sanciones legales. Según Fuente (2020), la adecuada comunicación de los riesgos y la señalización oportuna promueven un ambiente laboral transparente y seguro, donde los trabajadores se sienten protegidos y conscientes de los riesgos, fortaleciendo así el sistema global de gestión de la prevención.

### **Categoría Selectiva: La cultura organizacional**

Se entiende como el conjunto integrado de valores, creencias, normas, hábitos y comportamientos compartidos que moldean la manera en que los miembros de una organización interactúan, toman decisiones y realizan sus tareas cotidianas. Más allá de definirse solo como un concepto teórico, esta cultura actúa como el tejido conectivo que sostiene la identidad de la empresa y guía la conducta de sus colaboradores, estableciendo un sentido común que influye en el clima laboral y la efectividad. Maya et al. (2019) resaltan que la cultura organizacional no es algo estático ni impuesto, es un sistema dinámico que se construye desde la experiencia colectiva y desde el liderazgo, permeando todas las áreas y niveles dentro de la institución. Por ejemplo, una empresa

que promueva la innovación como valor fundamental incentivará que sus trabajadores propongan ideas, colaboren entre sí y acepten cambios como parte natural de su rutina profesional, evidencia de la influencia directa de la cultura en el desempeño y adaptabilidad.

**Figura 4.** La cultura organizacional



**Nota:** Elaboración Propia

Una cultura organizacional efectiva también define claramente el modo en que se toman las decisiones y cómo se establecen las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización. Rincón y Aldana (2021) destacan que esta cultura enmarca las prácticas oficiales, y las no escritas que orientan el comportamiento cotidiano. Esto significa que más allá de los manuales o políticas formales, existe un conjunto de normas sociales implícitas que regulan la convivencia y colaboración en el trabajo. Por ejemplo, en organizaciones con cultura abierta y participativa, se observa que los empleados se sienten motivados a compartir ideas y aportar soluciones sin temor a represalias, generando un entorno favorable para el desarrollo personal y colectivo. De este modo, la cultura influye decisivamente en la creación de un clima organizacional en el que se promueve la confianza y el compromiso con los objetivos comunes.

La cultura organizacional se concreta también en elementos tangibles y visibles como los rituales, símbolos, historias compartidas y sistemas de incentivos que fortalecen la identidad corporativa y promueven la cohesión interna. Según estudios recientes (UNIR, 2025), prácticas como la celebración de logros, el reconocimiento formal del desempeño y la transmisión de la historia institucional refuerzan el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Un ejemplo claro es cómo las reuniones periódicas o actividades institucionales se convierten en espacios privilegiados para integrar a los equipos, transmitir valores y cultivar el propósito común. Estas manifestaciones culturales, combinadas con políticas de flexibilidad, proactividad y sistemas de control efectivos, crean un ecosistema organizacional que favorece la adaptabilidad y la sostenibilidad, condiciones imprescindibles para competir en entornos cambiantes y dinámicos.

### **Categoría Axial: Bienestar y normas**

El bienestar laboral es un concepto integral que abarca la satisfacción, salud física, mental y emocional de los trabajadores dentro del entorno organizacional. Según Cordero (2022), el bienestar no se limita a la ausencia de enfermedad o estrés, implica un estado positivo de equilibrio donde los empleados se sienten motivados, seguros y valorados. Este bienestar influye directamente en la productividad, creatividad y compromiso, pues cuando las personas experimentan un ambiente laboral saludable, su desempeño mejora notablemente. Por ejemplo, empresas que implementan programas de apoyo psicológico, horarios flexibles y espacios para el descanso, generan un entorno en el cual los empleados pueden desarrollar su máximo potencial, reduciendo el ausentismo y aumentando la retención de talento. La cultura organizacional juega un rol clave en promover este bienestar, ya que crea las condiciones y valores que facilitan el desarrollo humano y profesional de los colaboradores.

#### **PI02:**

Son las prácticas que se llevan a cabo en una organización. Mantener la seguridad y bienestar de los trabajadores es indispensable para el desempeño eficiente de las labores.

#### **PI04:**

La cultura organizacional del Instituto se caracteriza por su vocación educativa, su sentido de comunidad y su compromiso con el desarrollo humano. En ese marco, la seguridad laboral ha ido ganando espacio como parte del bienestar institucional. Se percibe un esfuerzo por integrar la seguridad en las rutinas administrativas, aunque aún hay oportunidades para fortalecerla como valor transversal. Cuando el bienestar del trabajador se convierte en prioridad, se genera un ambiente más colaborativo, más humano y más eficiente. La seguridad debe ser parte de la identidad institucional, no solo una obligación normativa.

**PI06:**

La cultura del instituto es de mucha resiliencia y de hacer lo que se puede con lo que se tiene. Tenemos un gran compromiso con la educación, incluso con muchas limitaciones. La seguridad de los trabajadores, lamentablemente, a veces queda en segundo plano. No es que no les importe, pero la prioridad siempre parece ser que la universidad funcione a pesar de todo. La preocupación por el bienestar del personal existe, pero muchas veces se queda en las palabras y no se traduce en acciones concretas, como el mantenimiento constante de la infraestructura o la poda de las áreas verdes. Es una preocupación, pero no un valor fundamental que guíe las decisiones del día a día

**PI01:**

Si hay información documentada, más no se aplica, y si se aplica es en algunos sitios y en otros no.

**PI03:**

Si, hay reglas y procedimientos definidos, pero muchas de ellas no se ejecutan con la disciplina y el compromiso requerido.

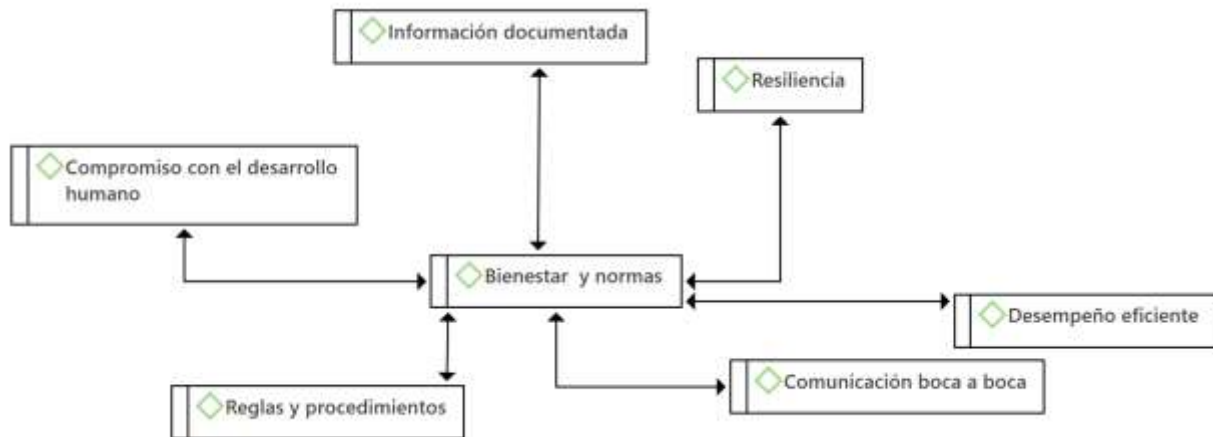
**PI06:**

Sí, hay varias. La primera es la de "hacer lo que se pueda" con lo que se tiene. Si un pupitre se rompe y es peligroso, en vez de esperar a que lo reparen, un docente o un estudiante lo aparta para que nadie se sienta ahí. Otra regla es la de "no molestar" o "no causar problemas". Si un bombillo no prende, a veces se prefiere no reportarlo para no generar papeleo y porque se sabe que la solución puede tardar. Y la más importante es la "alerta informal". Si hay un animal salvaje cerca de un salón o si vemos una rama a punto de caer, la comunicación viaja de boca en boca para que

todos estén prevenidos. Estas son las verdaderas formas de operar aquí, más allá de cualquier reglamento oficial.

Las normas internas en la empresa constituyen otro pilar fundamental para garantizar el bienestar y prevenir el estrés laboral. Aguirre et al. (2024) explican que la implementación de reglas claras sobre horarios, límites de trabajo, pausas activas, y protocolos para manejo de conflictos y acoso laboral favorece la creación de un clima organizacional estable y justo. Estas normas regulan el comportamiento esperado, y protegen legalmente a los empleados, asegurando condiciones equitativas que disminuyen la incertidumbre y la ansiedad. Por ejemplo, la obligatoriedad de respetar los horarios de descanso y evitar la sobrecarga puede reducir significativamente el estrés y mejorar la salud mental de los trabajadores. Asimismo, la comunicación efectiva y la participación de los trabajadores en la elaboración de estas normas fortalecen la percepción de justicia y colaboración, elementos indispensables para un ambiente laboral saludable.

**Figura 5. Bienestar y normas**



**Nota:** Elaboración Propia.

La interacción entre el bienestar y las normas organizacionales se traduce en una sinergia que favorece tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto. Conforme Cordero (2022) y Aguirre et al. (2024), cuando la cultura organiza valores de respeto, apoyo y responsabilidad social, y las políticas internas son claras, participativas

y enfocadas en el desarrollo del trabajador, se genera un círculo virtuoso que mejora la satisfacción y el compromiso. Por ejemplo, un trabajador que percibe un ambiente justo con normas claras y que promueve su bienestar integral está más inclinado a aportar ideas, colaborar con sus compañeros y mantenerse leal a la organización. En consecuencia, esta combinación contribuye también a la sostenibilidad y competitividad empresarial, mostrando que el bienestar y las normas laborales son elementos estratégicos esenciales para el éxito institucional.

### **Código Abierto: Desempeño eficiente**

El desempeño eficiente dentro de una organización se refiere a la capacidad que tienen los empleados y equipos para alcanzar los objetivos propuestos de manera óptima, utilizando los recursos disponibles y generando resultados que contribuyen al éxito institucional. Méndez et al. (2023) sostienen que la cultura organizacional influye decisivamente en este desempeño, al establecer valores y normas que orientan las conductas y las formas de trabajo. Una cultura alineada con la eficiencia promueve prácticas colaborativas, comunicación efectiva y un compromiso genuino con la calidad y la mejora continua. Por ejemplo, en una empresa con fuerte cultura de responsabilidad y excelencia, los equipos se organizan para cumplir metas con rigor y creatividad, optimizando tiempos, costos y satisfaciendo las expectativas de clientes y partes interesadas.

Además, la cultura organizacional impacta sobre la motivación intrínseca y extrínseca de los colaboradores, factores que Méndez et al. (2023) identifican como esenciales para mantener un rendimiento sostenible y de alto nivel. Cuando los empleados perciben que forman parte de un sistema que valora su aporte y fomenta el desarrollo profesional, incrementan su compromiso y disposición para aportar esfuerzos adicionales. Esta dimensión afecta directamente la productividad individual y colectiva, la calidad del trabajo realizado y la capacidad para innovar y adaptarse a los cambios. En consecuencia, un ambiente cultural sólido se convierte en la base para el logro de un desempeño eficiente que favorece la competitividad y sostenibilidad de la organización.

La construcción y mantenimiento de una cultura organizacional orientada a la eficiencia requiere liderazgo comprometido, comunicación clara y sistemas de incentivos y evaluación alineados con los objetivos estratégicos. Méndez et al. (2023) resaltan que la cultura es un proceso dinámico que se adapta a nuevas circunstancias, demandas del mercado y expectativas sociales. Por ejemplo, en empresas que implementan sistemas de retroalimentación continua y reconocen públicamente los logros, se observa una mayor resiliencia ante obstáculos y la consolidación de buenas prácticas. Así, el desempeño eficiente refleja resultados cuantitativos, la calidad de las relaciones humanas y el sentido de propósito compartido en la organización.

### **Código Abierto: Compromiso con el desarrollo humano**

El compromiso con el desarrollo humano dentro de la cultura organizacional se refiere a la dedicación que muestra una institución para promover el crecimiento integral de sus empleados, considerando su desempeño profesional, su bienestar personal, formación continua y calidad de vida. Reyes (2021) señala que este compromiso es un pilar fundamental para lograr la sostenibilidad empresarial, puesto que reconoce que el capital humano es el activo más valioso para cualquier organización. En la práctica, este compromiso se manifiesta mediante políticas de capacitación, programas de desarrollo de habilidades, apoyo en el equilibrio entre vida laboral y personal, y espacios para la participación y el crecimiento. Por ejemplo, empresas que implementan planes de carrera personalizados y facilitan el acceso a formación en competencias blandas y técnicas promueven la motivación y la retención de talento, fortaleciendo su posición estratégica en el mercado.

Además, este compromiso implica fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso que valore la diversidad y la individualidad de cada colaborador, creando condiciones que propicien la innovación y la colaboración. Reyes (2021) destaca que, cuando la cultura organizacional está orientada hacia el desarrollo humano, se generan fuertes vínculos de lealtad y confianza que trascienden la relación laboral convencional. Esto se traduce en empleados que se sienten valorados y escuchados, lo que mejora su satisfacción y genera un sentido de pertenencia profundo. Por ejemplo, la promoción de equipos multidisciplinarios y la implementación de canales de comunicación abierta

facilitan el intercambio de ideas y el aprendizaje constante, aspectos que enriquecen la dinámica organizacional.

El desarrollo humano como valor estratégico también abarca la responsabilidad social interna, donde la empresa asume un rol activo en la mejora de las condiciones de trabajo y en la promoción de la salud física y mental. Reyes (2021) explica que esta visión integra acciones orientadas a prevenir el agotamiento laboral, manejar el estrés y promover estilos de vida saludables dentro del entorno laboral. Programas de bienestar integral, asesorías psicológicas y actividades recreativas son algunas de las herramientas que reflejan este compromiso. De esta forma, la cultura organizacional no solo busca resultados económicos, prioriza el crecimiento sostenible mediante la inversión en su recurso humano, garantizando así una ventaja competitiva basada en el capital intelectual y emocional de la organización.

### **Código Abierto: Resiliencia**

La resiliencia organizacional se define como la capacidad que tiene una empresa para anticiparse, adaptarse y responder efectivamente ante situaciones adversas, crisis o cambios inesperados que puedan afectar su funcionamiento normal. Balzan (2024) explica que no se trata únicamente de resistir los impactos negativos, también de aprender de ellos, evolucionar y salir fortalecidos. Este concepto incluye la recuperación rápida y la capacidad de innovar durante y después de los momentos críticos, transformando desafíos en oportunidades de mejora. Un ejemplo es cómo una organización puede enfrentar una crisis sanitaria implementando rápidamente protocolos de salud, adaptando su modelo de trabajo y manteniendo la productividad sin perder su cohesión interna.

La resiliencia organizacional va más allá de la simple capacidad de reacción; implica un enfoque proactivo que abarca la preparación constante, la existencia de planes de contingencia y la promoción de una cultura que favorezca la flexibilidad, la confianza y la colaboración continua. Balzan (2024) destaca que un elemento clave de la resiliencia es la comunicación efectiva y la transparencia en todos los niveles jerárquicos, lo que facilita la toma de decisiones ágiles y consensuadas frente a la

incertidumbre. Por ejemplo, empresas que establecen canales abiertos para la comunicación y la participación de los empleados suelen adaptarse con mayor éxito a cambios de mercado o tecnológicos, ya que cuentan con el respaldo y compromiso de su personal.

Además, la resiliencia organizacional está estrechamente vinculada con la capacidad de aprendizaje continuo, el desarrollo de habilidades y la innovación sistémica. Balzan (2024) sostiene que las organizaciones resilientes integran las lecciones derivadas de experiencias pasadas para mejorar sus procesos y culturas, fortaleciendo así su sostenibilidad a largo plazo. La capacidad de reinventarse y adaptarse a contextos cambiantes es fundamental en escenarios globales cada vez más inciertos. Por ejemplo, una empresa que tras un desastre natural ajusta sus procesos productivos, capacita a sus equipos en nuevas tecnologías y reestructura sus cadenas de suministro, demuestra una resiliencia profunda que garantiza su supervivencia y posterior crecimiento.

### **Código Abierto: Información documentada**

La información documentada en el contexto organizacional se refiere al conjunto de datos, registros, políticas, procedimientos y resultados que una empresa recopila, gestiona y utiliza para fundamentar su toma de decisiones y mejorar sus procesos internos. Peña (2022) señala que el análisis de esta información es fundamental para comprender cómo funciona la cultura organizacional, permitiendo identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. A través de la revisión documental, las organizaciones pueden evaluar el grado de alineación entre sus valores, prácticas y objetivos estratégicos, facilitando además la gestión del conocimiento y la transparencia interna. Por ejemplo, una empresa que mantiene registros claros sobre sus prácticas de capacitación y desempeño puede evaluar la efectividad de sus programas formativos y ajustar estrategias para promover el desarrollo organizacional.

Este análisis documental incluye varias etapas, como la recolección sistemática de documentos relevantes, su organización y clasificación, y finalmente la interpretación crítica con el objetivo de extraer conclusiones útiles. Peña (2022) destaca que es crucial

usar herramientas tecnológicas y metodologías rigurosas para garantizar la precisión y validez de la información analizada. Esta práctica es especialmente útil en procesos de diagnóstico cultural, auditorías internas y planeación estratégica, ya que proporciona una base sólida para fundamentar cambios y mejorar el clima laboral. Por ejemplo, el análisis de informes de encuestas de clima laboral o registros de incidentes permiten detectar patrones y diseñar intervenciones específicas orientadas a fortalecer la cultura organizacional.

La gestión adecuada de la información documentada también contribuye a la comunicación eficiente y a la participación activa de los trabajadores en la cultura organizacional. Según Peña (2022), compartir los resultados de los análisis y las recomendaciones genera un sentido de transparencia y confianza, incentivando la colaboración y el compromiso. Así, la documentación no solo es un recurso administrativo, es un elemento clave para el aprendizaje organizacional y el mejoramiento continuo. Por ejemplo, cuando una organización comunica a sus colaboradores los avances en programas de bienestar o cambios en reglas internas, fortalece la coherencia cultural y alinea los esfuerzos hacia objetivos comunes, lo que favorece la cohesión y sostenibilidad institucional.

### **Código Abierto: Reglas y procedimientos**

Las reglas y procedimientos dentro de una cultura organizacional configuran el marco normativo que orienta las acciones, decisiones y relaciones laborales en la empresa. Velázquez et al. (2022) destacan que estos elementos actúan como pautas explícitas o implícitas que garantizan la coherencia en el comportamiento de los colaboradores y el alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización. La existencia de reglas claras y procedimientos definidos contribuye a reducir la ambigüedad y los conflictos, generando un ambiente de trabajo más eficiente y armonioso. Por ejemplo, la estandarización de procesos en una organización permite que personas nuevas o de diferentes áreas comprendan rápidamente sus responsabilidades y cómo interactuar con otros, facilitando la integración y la productividad.

Además, estos instrumentos normativos refuerzan el sentido de justicia y equidad al establecer criterios transparentes para la evaluación del desempeño, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Velázquez et al. (2022) explican que cuando los empleados conocen y confían en las reglas del juego, su compromiso y motivación aumentan, pues perciben un trato imparcial y la posibilidad de desarrollar su labor en condiciones estables. Procedimientos claros en aspectos como la gestión de recursos, comunicación interna y manejo de conflictos contribuyen a la prevención de errores y a la rápida resolución de situaciones adversas, elevando la calidad y continuidad del servicio o producto.

La actualización constante y la comunicación efectiva de las reglas y procedimientos son vitales para que se mantenga una cultura organizacional dinámica y capaz de adaptarse a cambios. Velázquez et al. (2022) recomiendan que las organizaciones implementen sistemas de revisión periódica y mecanismos de retroalimentación para validar la pertinencia y eficacia de las normas internas. Por ejemplo, en empresas que adoptan metodologías ágiles, las reglas se revisan y adaptan de forma flexible para responder a nuevas demandas del mercado o innovación tecnológica, sin perder el orden necesario para el buen funcionamiento. Así, las reglas y procedimientos son elementos de control, y también herramientas para construir un ambiente laboral positivo, coherente y sostenido en el tiempo.

### **Código Abierto: Comunicación boca a boca**

La comunicación boca a boca dentro de una organización se refiere a la transmisión informal y directa de información, opiniones y experiencias entre los miembros, sin la intervención de canales oficiales o estructurados. Eleva y Vera (2021) indican que esta forma de comunicación tiene un impacto significativo en la formación y evolución de la cultura organizacional, ya que representa el pulso real y cotidiano del ambiente laboral. A través de las conversaciones espontáneas, los empleados comparten valores, interpretan normas y construyen significados que refuerzan o cuestionan los mensajes formales. Por ejemplo, cuando los colaboradores comentan entre ellos las prácticas de liderazgo, las prioridades de la empresa o las oportunidades

de crecimiento, están configurando un espacio donde la cultura se vivencia y se negocia día a día.

Además, la comunicación boca a boca cumple un papel vital en el fortalecimiento del sentido de comunidad y pertenencia, siendo una vía que facilita la integración y cohesión social dentro de la organización. Según Eleva y Vera (2021), estas interacciones informales generan confianza y solidaridad entre los empleados, ayudando a superar barreras jerárquicas y fomentando una red de apoyo emocional y profesional. Por ejemplo, en momentos de cambio o crisis organizacional, las conversaciones internas pueden ser un recurso para compartir inquietudes, resolver dudas y motivar una actitud positiva, contribuyendo a la resiliencia colectiva y a la estabilidad del clima laboral.

La gestión consciente y respetuosa de la comunicación boca a boca constituye un desafío y una oportunidad para los líderes y responsables de cultura organizacional. Eleva y Vera (2021) señalan que, aunque esta comunicación es espontánea y difícil de controlar, su influencia puede ser canalizada para favorecer la alineación con los valores institucionales y la difusión de mensajes positivos. Estrategias como promover espacios de diálogo abiertos, incentivar el feedback constructivo y reconocer las experiencias compartidas permiten convertir la comunicación informal en un motor para la mejora continua y el compromiso. La comunicación boca a boca refleja la cultura organizacional, la transforma y fortalece permanentemente.

### **Categoría Axial: Preocupación y reacción**

La preocupación y reacción dentro de la cultura organizacional reflejan la sensibilidad y capacidad de una empresa para identificar, atender y adaptarse a las problemáticas y riesgos que influyen su ambiente de trabajo y su rendimiento. Del Rivero y Ruíz (2023) señalan que la cultura organizacional se fortalece cuando la organización aprende de sus experiencias y responde proactivamente a los contextos cambiantes, priorizando el bienestar y la seguridad de su capital humano. Por ejemplo, en un escenario de pandemia global, aquellas empresas que desarrollaron rápidamente protocolos sanitarios y fomentaron la comunicación constante, lograron mantener el compromiso y la productividad a pesar de las circunstancias adversas. Esta capacidad

de reacción es crucial para la sostenibilidad y crecimiento de la organización en un entorno dinámico y desafiante. Entre los testimonios manejados se presenta:

**PI04:**

La actitud del Instituto ante incidentes ha evolucionado hacia una postura más responsable y humana. Cuando ocurre un accidente, se activan los protocolos establecidos, se brinda atención médica inmediata, y se realiza un seguimiento del caso. Además, se documentan los hechos para analizar las causas y evitar que se repitan. Esta capacidad de respuesta genera confianza entre los trabajadores. Sin embargo, considero que aún debemos avanzar hacia una cultura más preventiva, donde la seguridad no sea solo una reacción ante el problema, sino una estrategia constante. La prevención requiere inversión, planificación y participación activa de todos los actores institucionales.

**PI05:**

Cuando pasa algo, la primera reacción es de "resolución inmediata" entre nosotros mismos. Si se cae una rama, la quitamos. Si hay un animal, vemos cómo ahuyentarlo. No esperamos. La actitud de la institución es más lenta. A veces toca insistir para que manden a alguien de mantenimiento o para que den los implementos. Nos dan la atención después del incidente, pero la prevención es lo que más nos hace falta. La reacción de los colegas es de alerta y compañerismo, la de la institución es de reacción y, a veces, de lentitud.

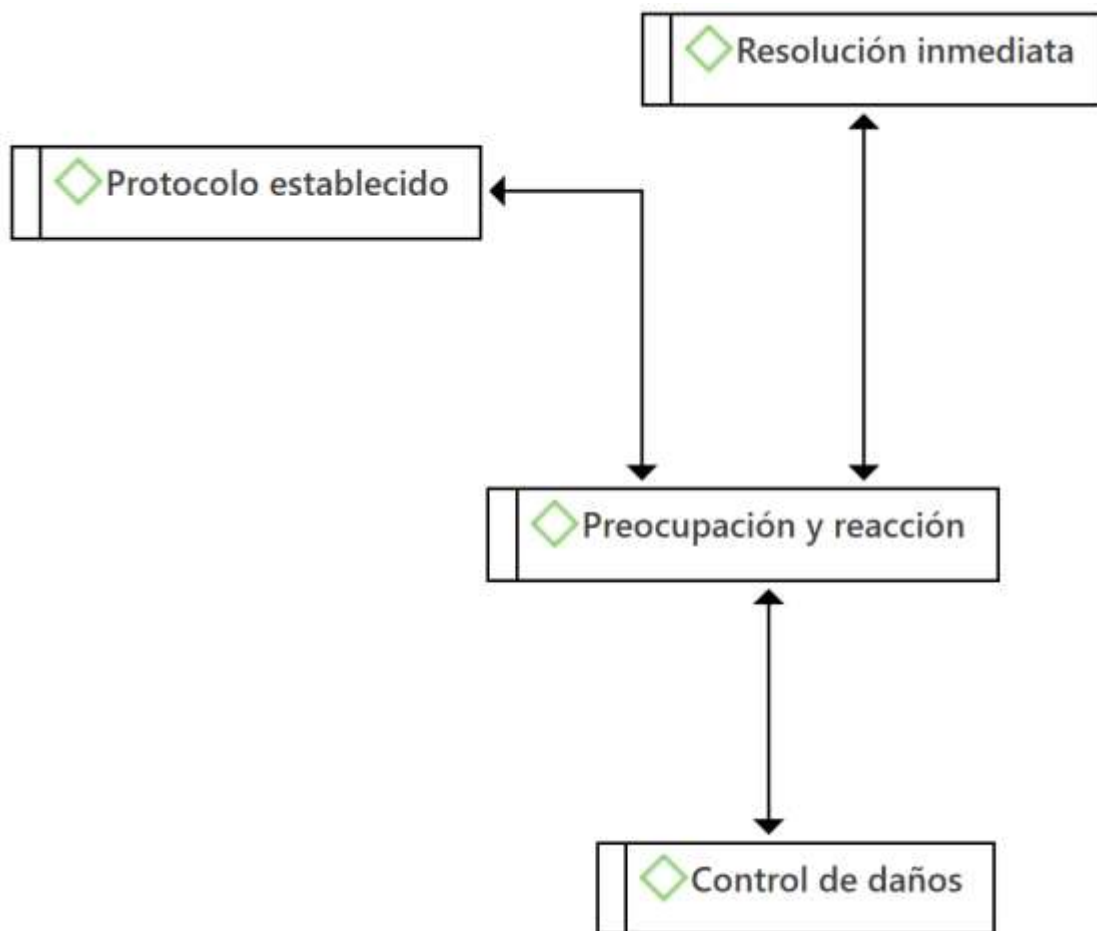
**PI06:**

Generalmente, la actitud de los colegas es de preocupación, pero no de alarma. Si hay un corte de luz o un problema de infraestructura, se comenta entre nosotros y se busca una solución provisional en el momento. La preocupación principal es la seguridad de los estudiantes. La actitud de la institución es de "control de daños". Es decir, cuando hay un incidente, como una gotera grande o un daño en una pared, se hace una reparación rápida para que el problema no escale. Sin embargo, no se aborda la causa de raíz. Se resuelve el problema del día, pero no la condición insegura a largo plazo. Es una actitud de reacción, no de prevención.

Es así, que Colque (2022) por su parte enfatiza la importancia de la gestión preventiva para influir en la percepción que tienen los trabajadores sobre la seguridad en su lugar de trabajo. La preocupación institucional sincera por el control y la minimización

de riesgos laborales contribuye a construir un clima de seguridad que promueve la confianza y la reducción del estrés. Las organizaciones que implementan sistemas efectivos de prevención y capacitan constantemente a su personal cumplen con la normativa, y generan un entorno emocionalmente más sano. Por ejemplo, la instauración de comités de seguridad y programas de formación continua ayudan a que los empleados se sientan protegidos y valorados, mejorando así su disposición y rendimiento.

**Figura 6.** Preocupación y reacción



**Nota:** Elaboración Propia.

Esta dinámica de preocupación y reacción también implica la capacidad para anticipar posibles riesgos y problemas mediante una cultura de aprendizaje y retroalimentación constante. Del Rivero y Ruíz (2023) destacan que las organizaciones con una cultura sólida en este sentido fomentan la innovación y la colaboración para

resolver problemas y adaptarse rápidamente. Al mismo tiempo, Colque (2022) señala que disponer de mecanismos claros para la identificación y gestión de riesgos mejora la percepción del clima laboral y la satisfacción general. La preocupación institucional por estas áreas evita crisis, e impulsa la resiliencia y capacidad de adaptación continua, consolidando un ambiente productivo, seguro y saludable para todos los miembros de la organización.

### **Código Abierto: Protocolo establecido**

Un protocolo establecido dentro de una cultura organizacional se define como un conjunto de normas y procedimientos formalizados que regulan cómo se deben llevar a cabo diversas actividades y procesos en una empresa. Reyes (2021) resalta la importancia de contar con protocolos claros y bien comunicados para asegurar la coherencia, eficiencia y orden en la operación diaria. Estos protocolos, además de garantizar cumplimiento con normativas legales, representan la práctica institucional que facilita la toma de decisiones, previene errores y reduce riesgos. Por ejemplo, en empresas que manejan procesos complejos o que requieren altos estándares de calidad, se establecen protocolos detallados para la atención al cliente, gestión de proyectos o seguridad laboral que deben ser seguidos rigurosamente por todo el personal para mantener la uniformidad y excelencia.

La existencia de protocolos establecidos implica también un compromiso de la organización con la transparencia y responsabilidad, pues hace explícitas las expectativas y responsabilidades de cada colaborador y equipo. Reyes (2021) argumenta que un protocolo bien diseñado contribuye a crear una cultura de previsibilidad y confianza, donde los empleados conocen las reglas del entorno y los pasos a seguir ante distintas situaciones. Esta claridad reduce la incertidumbre, fomenta el respeto a las normas internas y fortalece el sentido de pertenencia. Por ejemplo, en situaciones de emergencia, un protocolo de evacuación conocido y practicado regularmente puede salvar vidas y minimizar daños, demostrando cómo estos instrumentos son vitales para la seguridad y bienestar colectivo.

Los protocolos establecidos deben ser revisados y actualizados periódicamente para adaptarse a los cambios en el entorno interno y externo de la organización. Reyes (2021) enfatiza que la cultura organizacional no es estática y que los protocolos deben reflejar las nuevas realidades, tecnologías y necesidades estratégicas. La comunicación efectiva de estas actualizaciones es fundamental para asegurar que todos los miembros estén alineados y sean capaces de actuar conforme a los nuevos lineamientos. Por ejemplo, la incorporación de protocolos de trabajo remoto en respuesta a la pandemia mundial representa una adaptación necesaria que permitió la continuidad operativa y el bienestar de los empleados. Así, los protocolos establecidos son pilares dinámicos que sostienen la estructura y la identidad cultural, garantizando la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

### **Código Abierto: Resolución inmediata**

La resolución inmediata dentro de una cultura organizacional hace referencia a la capacidad y disposición que tienen las organizaciones para identificar y solucionar de manera rápida y efectiva los problemas, conflictos o situaciones inesperadas que puedan afectar su funcionamiento. Velázquez et al. (2022) explican que esta característica es esencial para mantener la estabilidad operativa y el clima laboral positivo, evitando que pequeñas dificultades se conviertan en barreras mayores para el desempeño institucional. Por ejemplo, una empresa que detecta rápidamente un fallo en la cadena de suministro y toma las medidas necesarias para corregirlo sin afectar a sus clientes, demuestra una cultura organizacional que valora la agilidad y la eficiencia en la toma de decisiones.

Esta capacidad de reacción rápida implica un liderazgo proactivo, una comunicación fluida entre los niveles jerárquicos y la confianza para delegar responsabilidades. Velázquez et al. (2022) resaltan que los colaboradores deben estar empoderados para tomar decisiones oportunas dentro de su ámbito, lo que requiere claridad en las normas y procedimientos establecidos. Un ambiente que fomenta la resolución inmediata también promueve la innovación y el aprendizaje continuo, ya que las experiencias derivadas de la gestión de problemas son analizadas para evitar recurrencias. Por ejemplo, en una institución educativa, la implementación de un sistema

de reporte de incidencias que permita atender fallas tecnológicas en aulas virtuales garantiza la continuidad del proceso formativo sin interrupciones prolongadas.

La resolución inmediata contribuye a fortalecer la cultura organizacional, incrementando la confianza entre los miembros y mejorando la percepción externa de la empresa. Según Velázquez et al. (2022), la rapidez y eficacia en la toma de decisiones son indicadores de una organización resiliente y orientada a resultados, capaz de adaptarse a los cambios y mantener su competitividad. Esta cultura se refleja en una mayor satisfacción laboral, menor rotación y una reputación que atrae talento y oportunidades de negocio. Por lo tanto, desarrollar mecanismos y hábitos que posibiliten la resolución inmediata se convierte en una estrategia clave para la sostenibilidad y éxito organizacional.

### **Código Abierto: Control de daños**

El control de daños en el contexto de la cultura organizacional se refiere a las acciones estratégicas y tácticas que una empresa implementa para minimizar las consecuencias negativas derivadas de errores, crisis o incidentes que afectan su funcionamiento, reputación o ambiente interno. Zambrano (2022) explica que esta práctica busca reparar el daño causado, restablecer la confianza y manteniendo la cohesión y estabilidad organizacional. Un ejemplo típico es una empresa que, tras un fallo en la calidad de su producto, activa un protocolo de atención al cliente que incluye disculpas públicas, reemplazo inmediato y mejoras en el proceso productivo, demostrando un compromiso con la responsabilidad y la mejora continua.

El éxito del control de daños radica en una respuesta rápida, transparente y bien coordinada, que involucra la comunicación clara con todas las partes interesadas y la implementación efectiva de medidas correctivas. Zambrano (2022) enfatiza que es crucial que los líderes asuman la responsabilidad de manera abierta para evitar la pérdida de credibilidad y la desmotivación de los colaboradores. Además, el control de daños debe incluir la evaluación de las causas del problema y el aprendizaje institucional para prevenir incidencias similares en el futuro. Por ejemplo, tras un cierre inesperado de operaciones, una organización que ofrece información continua, realiza revisiones

internas rigurosas y capacita a su personal en gestión de riesgos, fortalece su cultura organizacional y mejora su resiliencia.

La cultura organizacional juega un papel protagonista en el control de daños, ya que sus valores, normas y prácticas determinan la forma en que una institución afronta las crisis y errores. Zambrano (2022) sostiene que una cultura que prioriza la transparencia, la ética y la colaboración facilita la resolución de conflictos y la recuperación efectiva, convirtiendo cada incidente en una oportunidad para el desarrollo y la innovación. Este enfoque permite limitar el impacto negativo, fortalecer la imagen corporativa y el compromiso de los empleados. Así, el control de daños es un componente esencial para la sostenibilidad y reputación de la organización, protegido por una cultura sólida y responsable.

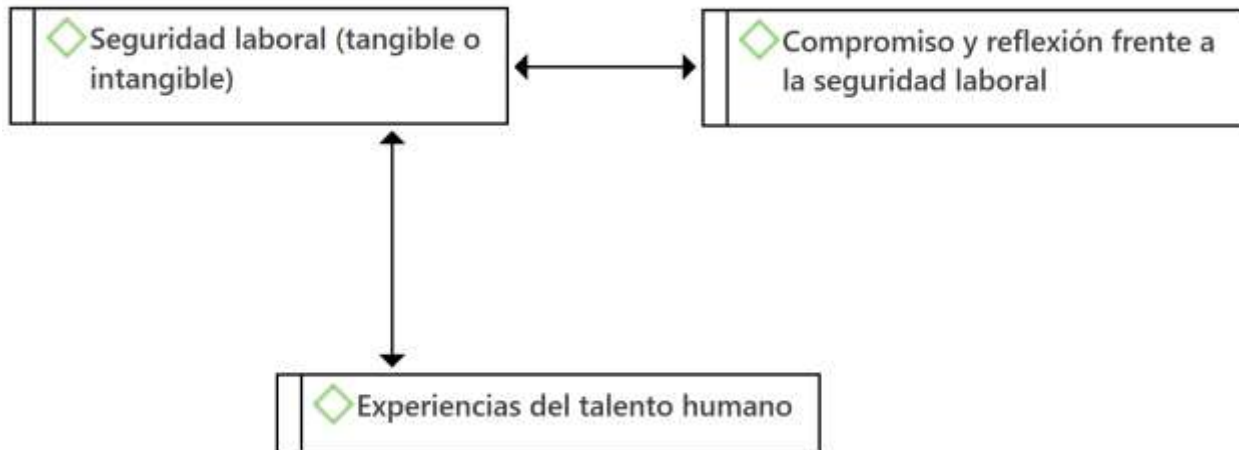
### **Categoría Selectiva: Experiencias del talento humano**

Las experiencias del talento humano en las organizaciones comprenden el conjunto de vivencias y percepciones que tienen los empleados a lo largo de su ciclo laboral, desde su ingreso, desarrollo, hasta su permanencia y posible salida. Este concepto incluye elementos como la calidad del ambiente laboral, las oportunidades para crecer, la valoración recibida y la interacción con colegas y líderes. Farro y Nauca (2022) señalan que una gestión adecuada del talento debe enfocarse tanto en funciones administrativas, como en brindar experiencias positivas que fomenten el compromiso, motivación y bienestar del personal. Por ejemplo, empresas como Telefónica o Google implementan sistemas de feedback continuo, formación personalizada y reconocimiento formal que contribuyen a construir un sentido de pertenencia y orgullo entre sus colaboradores, fortaleciendo así la cultura organizacional y la retención del talento.

El proceso de aprendizaje es un componente fundamental en la experiencia del talento humano, donde la curva de aprendizaje describe la mejora progresiva del desempeño conforme se adquieren habilidades y conocimientos. Cardona et al. (2019) argumentan que gestionar esta curva mediante estrategias pedagógicas, mentorías y tecnologías de formación permite acelerar el desarrollo profesional y maximizar el aporte individual. Por ejemplo, Banca March y Bank of America han desarrollado programas

robustos de capacitación y acompañamiento que identifican los momentos clave en el recorrido del empleado (Employee Journey), brindando soporte en los primeros meses críticos y asegurando que los nuevos colaboradores alcancen rápidamente un nivel óptimo de desempeño y autonomía. Este enfoque promueve la eficiencia operativa, así como también la satisfacción y crecimiento personal.

**Figura 7. Experiencias del talento humano**



**Nota:** Elaboración Propia

Las experiencias positivas del talento humano repercuten directamente en la productividad organizacional y la sostenibilidad a largo plazo. Farro y Nauca (2022) resaltan que construir un entorno laboral que valore la diversidad, la inclusión y el bienestar contribuye a la innovación y adaptabilidad de la empresa. Empresas como Patagonia, que enfocan su gestión del talento en valores de responsabilidad social y ambiental, atraen y mantienen personal alineado con esos propósitos, lo que se traduce en ventaja competitiva y compromiso auténtico. Invertir en experiencias enriquecedoras y significativas amplía la capacidad de las organizaciones para retener talento, reducir el ausentismo y fomentar una cultura de colaboración y mejora continua que sustenta el éxito empresarial.

## **Categoría Axial: Seguridad Labora (Tangible o Intangible)**

La seguridad laboral es un componente fundamental dentro de la gestión organizacional que busca proteger la integridad física, mental y emocional de los trabajadores, asegurando la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Ramírez (2023) destaca que la seguridad laboral comprende tanto elementos tangibles, que pueden ser medidos y cuantificados fácilmente, como elementos intangibles, más difíciles de visualizar, pero igualmente importantes. Los aspectos tangibles incluyen las instalaciones seguras, el uso de equipos de protección personal, y la implementación de protocolos y normativas claras que protejan al empleado. Por ejemplo, una planta industrial que cuida la señalización de zonas de riesgo y provee cascos y guantes especiales está atendiendo esos elementos tangibles que garantizan la seguridad preventiva.

### **PI02:**

Es tangible y constante, es una forma de ser, porque se debe ser muy precavido en todo momento para evitar accidentes laborales.

### **PI04:**

Desde mi experiencia, la seguridad laboral tiene ambas dimensiones. Es tangible en los equipos, en los protocolos, en las inspecciones y en los recursos físicos disponibles. Pero también es intangible en la forma en que se nos escucha, en el respeto por nuestros tiempos, en la empatía ante situaciones personales, y en el ambiente laboral que se genera. La seguridad intangible es la que realmente fortalece el compromiso institucional, porque se traduce en confianza, motivación y sentido de pertenencia.

### **PI05:**

Para mí, la seguridad es algo tangible. Es el uniforme, son los guantes, es que el área de trabajo esté limpia y sin peligros. Si no me dan un rastrillo para limpiar la maleza o si tengo que trabajar sin botas en zonas de riesgo, la seguridad no existe. Para nosotros, es algo que se hace con acciones concretas y no tanto una forma de ser del instituto, porque no siempre la vemos reflejada en la práctica. Es un esfuerzo que se tiene que ver y sentir en el día a día, no solo en un papel o una charla.

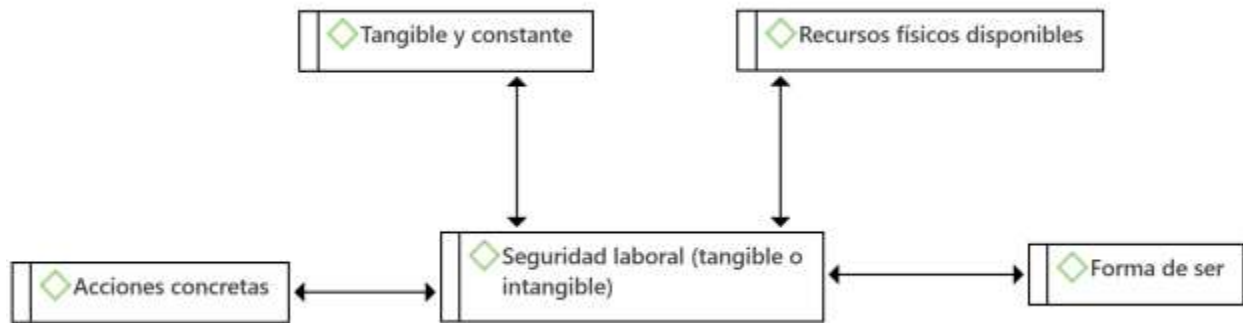
## PI06:

Creo que la seguridad laboral es una mezcla, pero aquí en el instituto es más algo que se hace, no una forma de ser. Es tangible cuando la administración coloca un cartel de "piso mojado" o cuando se activan los protocolos de evacuación, pero es un acto puntual. Si fuera una forma de ser, se notaría en la infraestructura, en el mantenimiento preventivo y en una cultura de autocuidado que se promoviera de verdad. Ahora mismo, la seguridad es una acción reactiva, no una actitud arraigada en la identidad de la institución. Por ejemplo, se activan los protocolos, pero las causas que provocan un incidente (como un cable pelado) siguen ahí.

Por otro lado, Checa et al. (2020) señalan que los elementos intangibles de la seguridad laboral están relacionados con el clima de confianza, la percepción de bienestar y el compromiso emocional de los colaboradores hacia las prácticas de seguridad. Estos aspectos incluyen la motivación para cumplir con las normas, la sensación de que la empresa se preocupa por su salud y la cultura de auto seguridad que se promueve. Por ejemplo, una organización que fomenta la comunicación abierta sobre riesgos laborales y que promueve una actitud proactiva para reportar incidentes sin temor a represalias está consolidando un componente intangible vital para la seguridad real y sostenida en el trabajo. Estos factores intangibles impactan directamente en la productividad y en la reducción de accidentes, pues un trabajador que confía en su entorno laboral tiende a ser más cuidadoso y responsable.

La integración de los elementos tangibles e intangibles en la seguridad laboral representa un enfoque integral que fortalece la cultura preventiva en la organización. Ramírez (2023) y Checa et al. (2020) coinciden en que solo al combinar la implementación técnica de medidas físicas con el desarrollo de una cultura de seguridad compartida se logra un ambiente saludable y seguro. Por ejemplo, al complementar la instalación de sistemas de emergencia con programas de sensibilización y capacitación constantes, se genera una sinergia que reduce significativamente la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. Así, la seguridad laboral mejora el clima organizacional, la reputación institucional y la eficiencia operativa, convirtiéndose en una prioridad estratégica para cualquier empresa. Desde ese planteamiento se muestra lo siguiente:

**Figura 8. Seguridad Labora (Tangible o Intangible)**



**Nota:** Elaboración Propia

### **Código Abierto: Tangible y constante**

La seguridad laboral tangible y constante se refiere a la presencia visible y continuada de medidas físicas y protocolos que garantizan la protección eficaz del trabajador frente a riesgos propios del ambiente industrial o laboral. Estos elementos incluyen señalizaciones claras que advierten sobre áreas de riesgo, mantenimiento regular y preventivo de maquinaria para evitar fallas, provisión adecuada y sistemática de equipos de protección personal (EPP) y la existencia de condiciones seguras y adecuadas en las infraestructuras. Checa et al. (2020) subrayan que esta constancia en la aplicación demuestra el compromiso real de la organización con la salud y seguridad de sus colaboradores, y contribuye a fomentar una cultura preventiva sólida y confiable, donde la prevención es un objetivo constante y tangible.

Esta tangibilidad funciona como una barrera tanto física como psicológica que alienta la autoconservación y el cumplimiento de las normas establecidas. La constancia implica que estas prácticas formen parte integral de las rutinas organizacionales, creando un ambiente laboral donde la seguridad es prioridad permanente. Este compromiso constante mantiene a los trabajadores alerta y conscientes de los riesgos, promoviendo una cultura organizacional en la que la prevención y el cuidado mutuo se fortalecen día a día. Por ejemplo, una planta industrial que ejecuta inspecciones periódicas y regulares de sus equipos y capacita frecuentemente a sus empleados en el uso seguro del EPP mantiene vigentes estas medidas sin interrupciones, mitigando la probabilidad de accidentes laborales y promoviendo un entorno seguro y predecible. Además, la

implementación sistemática de estas prácticas contribuye a generar confianza entre los trabajadores, quienes perciben que la organización se preocupa genuinamente por su bienestar y seguridad.

La integración de estos mecanismos tangibles con sistemas de seguimiento y control equipados con registros precisos garantiza una prevención eficaz y medible de los riesgos laborales. La organización debe mantener documentación actualizada que evidencie la implementación continua y la efectividad de estas medidas, permitiendo identificar áreas de mejora permanente. Así, las acciones tangibles y constantes protegen la salud física, y se convierten en un indicador clave de la calidad y seguridad dentro del ambiente laboral, incrementando la productividad y sostenibilidad empresarial a través de la protección continua del talento humano y la consolidación de una cultura de prevención sólida y duradera.

### **Código Abierto: Recursos físicos disponibles**

Los recursos físicos disponibles representan un componente clave para garantizar condiciones óptimas de trabajo y seguridad en cualquier organización, especialmente en ámbitos críticos como el hospitalario. Leitón y Arteaga (2022) destacan que estos recursos abarcan desde la infraestructura física adecuada, equipos médicos modernos y en buen estado, hasta mobiliarios ergonómicos y sistemas de iluminación que aseguren un ambiente confortable y seguro. En servicios de emergencia, donde el ritmo y la presión son elevados, disponer de estos recursos es fundamental para prevenir accidentes ocupacionales y lesiones relacionadas con la fatiga o el uso inadecuado de equipos, protegiendo así tanto la salud física de los trabajadores como la calidad del servicio brindado.

La adecuada provisión y mantenimiento de estos recursos requiere un plan estratégico de gestión que contemple la evaluación constante de las condiciones físicas y técnicas del entorno laboral. Leitón y Arteaga (2022) enfatizan que la falta de recursos adecuados, como equipos deteriorados o mobiliarios sin soporte ergonómico, puede aumentar significativamente los riesgos de padecer trastornos musculoesqueléticos y enfermedades profesionales. Por ejemplo, las enfermeras que cuentan con sillas

ergonómicas, camas ajustables y dispositivos que faciliten la movilización de pacientes observan una mejora tangible en su desempeño y una reducción sustancial en la incidencia de lesiones laborales, reflejando la importancia de invertir en estos recursos físicos.

Además, estos recursos físicos constituyen la base que permite la implementación efectiva de políticas de seguridad y bienestar laboral en las organizaciones. La ausencia o deficiencia de infraestructura adecuada genera peligros físicos, e impacta negativamente en la percepción del trabajador sobre la calidad del ambiente laboral, ocasionando desmotivación y disminución del compromiso. Por ello, la inversión constante en la actualización y mantenimiento de instalaciones, equipos y mobiliarios debe ser una prioridad estratégica que fortalezca la cultura de prevención y promueva un ambiente laboral saludable, seguro y confortable para todo el personal.

### **Código Abierto: Acciones concretas**

Las acciones concretas en seguridad laboral son intervenciones específicas y observables que buscan promover y consolidar comportamientos seguros dentro de la organización para prevenir accidentes y minimizar riesgos. Aguilar et al. (2021) subrayan que estas acciones se traducen en capacitaciones regulares donde se informa y educa a los colaboradores sobre los peligros potenciales y las normas a seguir para mitigarlos. También comprenden la realización periódica de simulacros de emergencia que preparan a los trabajadores para saber cómo actuar en situaciones de riesgo, fortaleciendo su confianza y capacidad de respuesta. Este tipo de medidas prácticas crea hábitos de seguridad que se reflejan en la conducta cotidiana de los empleados y en la reducción de incidentes.

Un aspecto importante de estas acciones concretas es la implementación de auditorías de seguridad regulares y sistemáticas que permiten evaluar la adhesión a los protocolos establecidos, identificar posibles fallas y áreas de mejora. Aguilar et al. (2021) destacan que el reconocimiento a los empleados y grupos que cumplen rigurosamente con las normas o que reportan condiciones inseguras también es fundamental para estimular un compromiso activo con la seguridad. Por ejemplo, premiar la cultura de

reporte preventivo fomenta la cooperación y la responsabilidad compartida, haciendo que la seguridad sea un objetivo colectivo que involucra a todos los niveles jerárquicos.

La integración de estas acciones concretas con una comunicación efectiva y liderazgo comprometido genera un ciclo de retroalimentación positiva que fortalece la cultura organizacional. Aguilar et al. (2021) enfatizan que un ambiente normativo constante y pedagógico donde la prevención sea visible y valorada facilita que los trabajadores aprendan continuamente, se adapten y mejoren sus prácticas, asegurando su salud y bienestar. Así, estas intervenciones tangibles se convierten en catalizadores imprescindibles para desarrollar ambientes de trabajo seguros, eficientes y sostenibles a largo plazo, mostrando que la prevención y la acción concreta son inseparables en la gestión moderna de la seguridad laboral.

### **Código Abierto: Forma de ser**

La forma de ser dentro de la seguridad laboral representa un conjunto profundo de actitudes, valores y comportamientos que los miembros de una organización adoptan y expresan en su práctica diaria respecto a la prevención y cuidado en el trabajo. Zayas (2020) explica que la verdadera cultura de seguridad trasciende las normas formales y se sostiene en la internalización de una mentalidad preventiva, donde cada trabajador asume la responsabilidad personal y colectiva para mantener un ambiente seguro. Esta forma de ser implica que las prácticas de seguridad sean parte intrínseca de la identidad laboral de cada individuo, de manera que el compromiso con la seguridad se manifieste espontáneamente y con convicción ética.

Este componente intangible y cultural se desarrolla a través de procesos continuos de formación, liderazgo positivo y socialización dentro de la organización, que fortalecen la importancia del autocuidado y la vigilancia constante. Por ejemplo, una empresa que valora la seguridad como un valor fundamental promueve que sus trabajadores utilicen siempre el equipo de protección personal, reporten las condiciones inseguras y colaboren activamente para mantener el bienestar colectivo. Esta forma de ser se refleja en comportamientos cotidianos que demuestran consciencia y responsabilidad, y convierte

la prevención en un hábito profundamente arraigado que guía el actuar de todos, desde los altos mandos hasta cada colaborador.

Esta forma de ser sólida es la base para construir una cultura organizacional cohesionada y comprometida, donde la seguridad no es un añadido, es un elemento integral en las decisiones, prácticas y relaciones laborales. Zayas (2020) sostiene que esta actitud compartida promueve la disminución de incidentes, la confianza mutua entre los empleados y la creación de ambientes saludables y productivos. Por consiguiente, la seguridad se transforma en un valor colectivo que guía comportamientos, incentiva el bienestar individual y colectivo y contribuye al desarrollo integral y sostenible de la organización en su conjunto.

### **Categorial Axial: Compromiso y reflexión frente a la seguridad laboral**

El compromiso con la seguridad laboral es un fenómeno que involucra la conexión emocional y cognitiva de los trabajadores con las prácticas de prevención y cuidado dentro de la organización. Cáceres et al. (2023) señalan que dicho compromiso está estrechamente relacionado con el bienestar laboral, entendido como un estado integral que abarca aspectos físicos, emocionales y sociales. Cuando los empleados experimentan satisfacción personal y profesional, y perciben que su salud y seguridad son prioridades organizacionales, tienden a responsabilizarse activamente del mantenimiento de condiciones seguras. Este compromiso se traduce en comportamientos como adherirse rigurosamente a las normas, reportar situaciones de riesgo y participar en programas de prevención, los cuales fortalecen la cultura de seguridad y reducen incidentes.

#### **PI01:**

Es de impacto ya que al estar en condiciones seguras en su sitio de trabajo se podrá ejecutar todo con más facilidad.

#### **PI02:**

Impacta mucho porque si se tiene la seguridad, y medidas necesarias para desempeñarse en las actividades éstas serán más rápidas y fáciles de ejecutar, lo que genera en el personal más confianza.

**PI06:**

El impacto es enorme. Un docente que se siente seguro en su espacio de trabajo, que sabe que si ocurre algo hay protocolos claros y que la infraestructura es confiable, se va a sentir más motivado y más comprometido con su labor. Cuando las condiciones de seguridad son deficientes, nuestra principal preocupación deja de ser la educación y pasa a ser la supervivencia. Eso desgasta, genera estrés y debilita el sentido de pertenencia. La seguridad laboral es el pilar para que uno pueda concentrarse en la misión de la universidad, que es educar. Si no hay seguridad, ese compromiso se debilita.

**PI01:**

Es pilar fundamental en el instituto, es lo que mayor beneficio le brinda al trabajador, porque si se tiene conocimiento e implementos adecuados se puede desempeñar mejor el trabajo de forma más segura, fortaleciendo el bienestar físico y emocional.

**PI02:**

Es un pilar sumamente importante, para las organizaciones, para cuidar a los empleados, generar confianza, evitar sanciones. Esta refleja cultura como valores, comunicación, compromiso.

**PI04:**

Mi reflexión final es que la seguridad laboral debe ser vista como una inversión en capital humano. No importa el cargo que ocupemos, todos merecemos trabajar en condiciones dignas, seguras y saludables. Promover una cultura de prevención, escucha activa y mejora continua es fundamental para construir un Instituto más justo, más eficiente y más humano. Porque cuidar al trabajador es cuidar la misión educativa que nos une.

**PI05:**

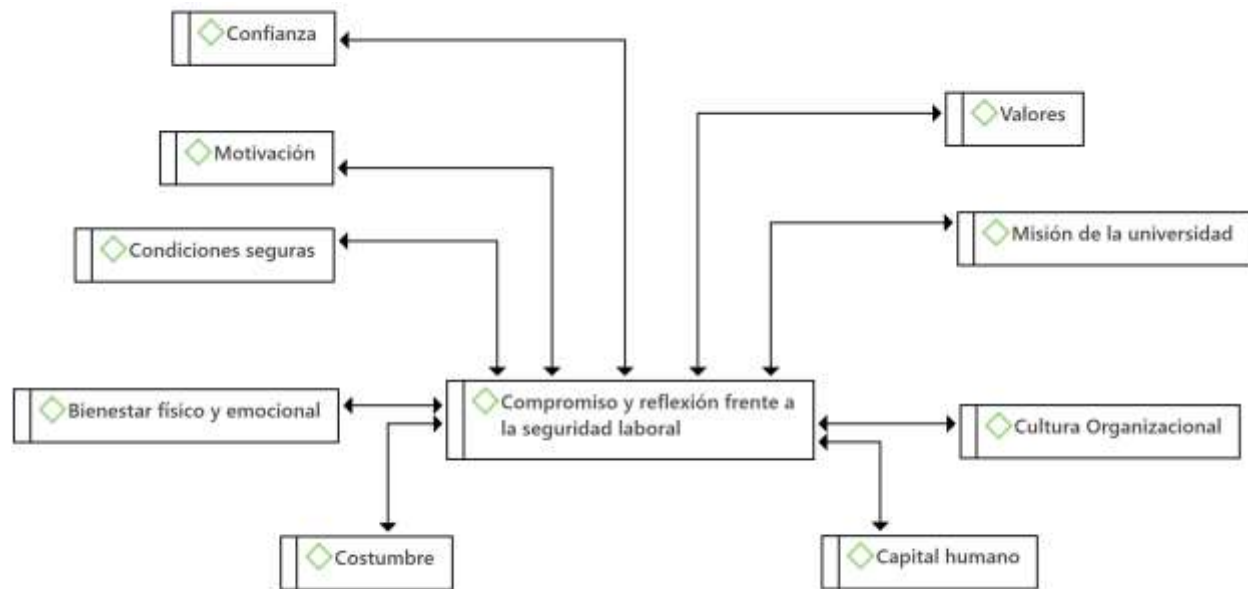
Mi reflexión es que la seguridad laboral es el reflejo de qué tanto le importan a uno en el trabajo. Aquí, en el instituto, nos hemos acostumbrado a resolver las cosas entre nosotros. La seguridad se ha vuelto una costumbre de ayudarnos y cuidarnos entre compañeros, porque sabemos que no siempre hay recursos o que la respuesta es lenta. La seguridad es importante porque, al final del día, te hace sentir que la gente con la que trabajas valora tu vida y tu bienestar, y eso es lo que más te motiva a seguir.

**PI06:**

Para mí, la seguridad laboral es el corazón de la cultura organizacional. Si un instituto se preocupa por su gente, se nota en cada detalle: en el mantenimiento, en los protocolos, en el trato. Lamentablemente, en el IPRGR a veces sentimos que la seguridad es una carga más que un valor. La institución debe entender que invertir en la seguridad y el bienestar de los trabajadores no es un gasto, es una inversión en el futuro de la educación. Cuando la seguridad se vuelve parte del ADN de la institución, el compromiso de todos, docentes y estudiantes, crece de forma natural.

La reflexión personal sobre la propia seguridad y la satisfacción laboral que ello implica configuran una base sólida para el compromiso con la tarea y la organización. García (2021) explica que los empleados que se sienten valorados y realizados en su trabajo muestran mayor predisposición a involucrarse en acciones que promuevan un ambiente seguro.

**Figura 9. Compromiso y reflexión frente a la seguridad laboral**



**Nota:** Elaboración Propia

Esta relación no solo mejora el desempeño individual, también influye positivamente en el clima organizacional y la colaboración entre compañeros. Por ejemplo, cuando un trabajador comprende el impacto de su conducta segura en el

bienestar colectivo y en la eficiencia operativa, se fortalece un sentido de responsabilidad que va más allá del cumplimiento mínimo, creando un compromiso genuino y duradero.

Asimismo, fomentar espacios de diálogo y reflexión sobre seguridad dentro de la organización facilita que los trabajadores interioricen la importancia de estas prácticas y se comprometan de manera consciente y voluntaria. Cáceres et al. (2023) destacan que la organización debe promover procesos participativos que permitan identificar preocupaciones, compartir experiencias y construir soluciones conjuntas. Esta dinámica enriquecedora promueve la autoevaluación y el aprendizaje continuo, fortaleciendo el vínculo entre el compromiso individual y la prevención colectiva. En síntesis, la reflexión vinculada al bienestar y la satisfacción laboral actúa como un motor esencial para la construcción y sostenimiento del compromiso con la seguridad, integrando motivos personales y organizacionales en un enfoque integral.

### **Código Abierto: Condiciones seguras**

Las condiciones seguras dentro del entorno laboral constituyen un elemento esencial para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizando la integridad física y mental de los trabajadores. López (2024) señala que estas condiciones incluyen múltiples aspectos como el mantenimiento adecuado de las instalaciones, la correcta disposición de los equipos, la limpieza del área de trabajo y el cumplimiento de normas ergonómicas. Además, estas condiciones deben ser perceptibles y evaluables para los trabajadores, reforzando su confianza y motivación para desempeñar sus funciones con seguridad. Por ejemplo, un espacio laboral bien iluminado, ordenado y libre de obstáculos reduce la probabilidad de caídas, permitiendo una mejor concentración y eficiencia en las tareas.

La creación y mantenimiento de condiciones seguras requiere una planificación y monitoreo continuo por parte de la organización, con protocolos claros y responsabilidades definidas. Según López (2024), es vital que se implementen inspecciones regulares para identificar riesgos potenciales y se ejecuten acciones correctivas oportunas. Estas prácticas también deben estar acompañadas de una capacitación constante del personal para sensibilizarlo sobre la importancia de mantener

el ambiente laboral seguro y cumplir con las recomendaciones diseñadas para su protección. Por ejemplo, aunque existan protocolos para el manejo de químicos o maquinaria peligrosa, el éxito real radica en que los empleados conozcan, comprendan y apliquen estas directrices en su trabajo diario.

Las condiciones seguras contribuyen a construir un clima organizacional positivo, en el cual el bienestar físico y psicológico se valoran y promueven. López (2024) destaca que cuando los trabajadores sienten que su seguridad es prioritaria para la organización, se incrementa el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, aspectos fundamentales para el éxito empresarial. Así, invertir en la creación y mantenimiento de ambientes seguros resulta una estrategia necesaria para garantizar la sostenibilidad organizacional, minimizando costos asociados a accidentes y ausentismos, y promoviendo un desarrollo armónico y eficiente en los procesos de trabajo.

### **Código Abierto: Confianza**

La confianza se erige como un pilar esencial para establecer y mantener un entorno laboral seguro y saludable, en el que las relaciones interpersonales basadas en la honestidad, el respeto mutuo y el apoyo fortalecen la apertura y la cooperación. Bohórquez et al. (2020) indican que esta confianza crea un clima propicio para que los empleados se sientan libres y seguros para expresar sus inquietudes, sugerencias o temores relacionados con la seguridad en el trabajo sin temor a represalias ni juicios negativos. Esta apertura es clave para la comunicación y el intercambio de información vital que permite detectar riesgos o fallas a tiempo. Por ejemplo, un sistema de reporte anónimo o canales de comunicación abiertos permiten que los colaboradores informen sobre condiciones inseguras, lo que motiva una respuesta rápida y reduce significativamente la probabilidad de accidentes laborales graves.

Además, la confianza impacta positivamente en la salud mental y emocional de los trabajadores, al mitigar los niveles de estrés y ansiedad asociados a ambiente laborales inseguros o poco transparentes. Cuando los empleados confían en que sus superiores y compañeros valoran su bienestar y se preocupan genuinamente por su seguridad, se sienten respaldados para asumir responsabilidades y adoptar

comportamientos seguros con convicción. Bohórquez et al. (2020) sostienen que esta confianza fomenta la responsabilidad compartida en la prevención de riesgos: cada individuo reconoce su rol en la cultura de seguridad, promoviendo un sentido profundo de pertenencia y compromiso colectivo.

La confianza en el contexto organizacional se construye y fortalece a través de acciones congruentes y valores claros como la integridad, la transparencia y la justicia, permeando todos los niveles jerárquicos. La labor del liderazgo es fundamental para modelar estos valores y asegurar la implementación equitativa y efectiva de las políticas de seguridad, que deben ser percibidas como justas y confiables. Bohórquez et al. (2020) destacan que un ambiente laboral basado en la confianza no solo fortalece la seguridad física y psicológica de los trabajadores, también impulsa la innovación, el aprendizaje continuo y la resiliencia organizacional. En síntesis, la confianza es la piedra angular que sostiene la efectividad organizacional y el desarrollo humano integral, siendo un factor indispensable para la sostenibilidad y el éxito empresarial a largo plazo.

### **Código Abierto: Motivación**

La motivación es un factor fundamental que impulsa a los trabajadores a actuar de manera segura y comprometida dentro del entorno laboral. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), la motivación trasciende ser solo una emoción o un deseo: se convierte en una herramienta estratégica para fomentar comportamientos preventivos que garantizan la protección tanto individual como colectiva. Un empleado motivado no percibe las normas y procedimientos de seguridad como imposiciones, las percibe como útiles instrumentos que resguardan su bienestar y el de sus compañeros. Esta internalización transforma la prevención en una práctica natural y constante, clave para consolidar una cultura de seguridad efectiva.

Existen distintos tipos de motivación que impactan de manera diversa en la cultura de seguridad organizacional. La motivación extrínseca, basada en factores externos como recompensas o sanciones, puede ser efectiva a corto plazo, pero tiende a ser menos sostenible si no se refuerza continuamente. La motivación intrínseca, que surge del interés personal, el orgullo y los valores propios, posee un efecto más duradero y

profundo. La motivación trascendente, centrada en el cuidado y la protección de los demás, es altamente eficaz para fomentar una cooperación genuina y un compromiso solidario. Por ejemplo, un trabajador que se siente responsable por su seguridad y también por la de sus colegas, estará motivado a reportar riesgos y promover prácticas seguras consistentemente.

Para fortalecer esta motivación, las organizaciones deben implementar estrategias integrales y creativas que conecten emocionalmente con los empleados. La capacitación vivencial, el reconocimiento constante de comportamientos seguros, programas de bienestar que incluyan pausas activas y actividades de integración, así como estilos de liderazgo empáticos y comunicativos, son algunos de los elementos que potencian el interés y el compromiso en materia de SST. La motivación también contribuye a la reducción del ausentismo, la mejora del bienestar físico y mental, y la generación de un ambiente laboral más positivo y seguro. Así, la motivación constituye la energía motriz que no solo impulsa la prevención de riesgos, también mejora la productividad y la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

### **Código Abierto: Misión de la universidad**

La misión de las universidades en la gestión del talento humano se orienta principalmente a formar individuos competentes, críticos y comprometidos que puedan responder eficazmente a las necesidades sociales y organizacionales mediante la integración de conocimientos, habilidades y valores fundamentales. Agudelo (2019) explica que esta misión implica diseñar e implementar procesos educativos y administrativos que contribuyan al desarrollo integral y al crecimiento profesional tanto de estudiantes como de funcionarios, alineados con las demandas cambiantes del entorno nacional e internacional. Por ejemplo, las universidades que fomentan la excelencia académica, la investigación aplicada y la participación activa en proyectos sociales fortalecen la formación de talentos con un profundo sentido de responsabilidad, solidaridad y servicio para la comunidad.

Más allá del aspecto académico, Fulquez et al. (2022) destacan que esta misión incorpora también la calidad educativa y el fortalecimiento de competencias

socioemocionales, esenciales para el bienestar psicológico, la adaptabilidad y la resiliencia en contextos laborales complejos y dinámicos. Las universidades enfrentan el reto profesionalizador de preparar talentos con conocimiento técnico, y con la capacidad de manejar sus emociones, comunicarse eficazmente, y trabajar en equipo bajo principios éticos y colaborativos. De esta manera, se promueven ambientes académicos que favorecen el aprendizaje significativo, el desarrollo personal, la inteligencia emocional y el compromiso ético, lo que contribuye a formar profesionales integrales para un desarrollo sostenible y humanista.

Por otra parte, la misión universitaria contempla también la gestión interna del talento humano, priorizando el bienestar, la motivación y la realización profesional del personal docente y administrativo. Fulquez et al. (2022) subrayan que una gestión del talento basada en valores institucionales y procesos bien estructurados fortalece el clima laboral, la cohesión organizacional y la calidad de los servicios educativos ofrecidos. Este enfoque integral asegura la permanencia, el crecimiento y la satisfacción de los colaboradores, generando un ambiente donde la misión institucional se refleja en el compromiso, desempeño y sentido de pertenencia de todos los miembros que conforman la comunidad universitaria. La sinergia entre formación, valores y cuidado del talento humano resulta fundamental para garantizar la excelencia académica y el impacto positivo en la sociedad.

### **Código Abierto: Bienestar físico y emocional**

El bienestar físico y emocional constituye un componente esencial y prioritario en la gestión del talento humano, dado que impacta de manera directa en la salud, el rendimiento individual, en la satisfacción y la calidad del trabajo realizado por los colaboradores. Murillo et al. (2025) indican que ambientes laborales que integran condiciones ergonómicas adecuadas, fomentan hábitos saludables y proporcionan apoyo psicológico contribuyen significativamente a la reducción del estrés y la prevención de enfermedades ocupacionales, generando una mejora significativa en la productividad y el compromiso laboral. Por ejemplo, la implementación de pausas activas, la creación de espacios para la relajación y la promoción de programas de manejo del estrés influyen

positivamente en la calidad de vida de los empleados y disminuyen considerablemente el ausentismo por razones de salud.

El bienestar emocional, por su parte, está estrechamente relacionado con el clima organizacional, las relaciones interpersonales y la percepción individual de reconocimiento y respaldo dentro de la institución. Murillo et al. (2025) destacan que cuando los trabajadores sienten que su salud mental es valorada y cuentan con recursos efectivos para manejar las presiones y demandas laborales, se incrementa su sentido de pertenencia, compromiso y motivación para alcanzar las metas institucionales. En este sentido, las organizaciones que promueven espacios de diálogo abiertos, capacitan a su personal en inteligencia emocional y están comprometidas con políticas inclusivas y de equidad, logran conformar equipos de trabajo más resilientes, colaborativos y capaces de afrontar desafíos con eficacia y creatividad.

De manera integral, un enfoque adecuado en el bienestar físico y emocional no solo mejora la experiencia laboral de los empleados, también impacta favorablemente en la productividad y la sostenibilidad organizacional a largo plazo. Murillo et al. (2025) enfatizan que la inversión en el bienestar integral de los colaboradores constituye una estrategia ética y estratégica, que potencia el capital humano, eleva la calidad de los productos y servicios y asegura la competitividad en mercados actuales cada vez más exigentes y dinámicos. Por ello, la gestión efectiva del talento humano debe priorizar el cuidado integral de sus miembros, reconociéndolo como un activo indispensable para la innovación, la motivación y el éxito organizacional sostenido.

### **Código Abierto: Valores**

Los valores institucionales constituyen la base ética y cultural que orienta las acciones, decisiones y relaciones dentro de la gestión del talento humano en las universidades y otras organizaciones. Fulquez et al. (2022) señalan que valores como la integridad, la responsabilidad, el respeto y la justicia deben ser principios rectores que impregnen tanto la formación académica como el ambiente laboral. La transmisión y vivencia consciente de estos valores contribuye a construir culturas organizacionales cohesionadas y sólidas, que promueven la ética profesional, la inclusión social y la

cohesión entre sus miembros, fomentando un entorno de confianza y cooperación mutua indispensable para el desarrollo institucional.

Además, estos valores institucionales desempeñan un papel determinante en el fortalecimiento de competencias socioemocionales y en la promoción del bienestar psicológico, aspectos igualmente cruciales para el éxito académico y profesional. Según Fulquez et al. (2022), cuando la gestión del talento humano está basada en valores sólidos, se crean ambientes de trabajo que incentivan la confianza, la colaboración y la motivación, preparando a los individuos para enfrentar desafíos complejos con una perspectiva ética y humanista. Este enfoque integral mejora el rendimiento laboral, y enriquece la calidad de vida en el contexto laboral y educativo, facilitando relaciones interpersonales respetuosas y constructivas.

La integración y práctica constante de estos valores en los procesos de formación y gestión del talento humano promueven la construcción de una identidad institucional fuerte y un sentido profundo de pertenencia. Fulquez et al. (2022) sostienen que cuando las universidades cultivan y ejecutan sus valores de manera coherente, generan un impacto positivo y significativo en su comunidad educativa y en la sociedad en general. Este compromiso ético se refleja en la formación de profesionales íntegros y comprometidos con el desarrollo social sostenible y equitativo, capaces de asumir roles de liderazgo y responsabilidad social que contribuyen al progreso de sus entornos y a la construcción de un futuro más justo y humano.

### **Código Abierto: Capital humano**

El capital humano se define como el conjunto integral de conocimientos, habilidades, experiencias y competencias que poseen los empleados dentro de una organización, constituyendo uno de los activos más valiosos para alcanzar los objetivos institucionales y empresariales. Gallego y Naranjo (2020) resaltan que la medición rigurosa del capital humano permite identificar las fortalezas y las áreas de oportunidad dentro del talento organizacional, facilitando la toma de decisiones estratégicas orientadas a potenciar el desarrollo del personal y la productividad general. Esta valoración incluye tanto aspectos técnicos y formativos, como cualidades interpersonales

esenciales — por ejemplo, la creatividad, la capacidad de liderazgo y la adaptabilidad — que impactan directamente en la innovación y la competitividad sostenida de la empresa.

Para una medición adecuada del capital humano, se utilizan diversos indicadores clave tales como la satisfacción y el compromiso de los empleados, la tasa de retención del talento, la efectividad de los procesos de capacitación, y la productividad individual y colectiva. Estos indicadores son monitoreados con regularidad para evaluar el impacto de las estrategias de gestión del talento humano y permiten la implementación de ajustes necesarios que optimicen los planes y políticas institucionales basadas en resultados concretos. Asimismo, la medición cuantitativa va acompañada de análisis cualitativos que profundizan en temas como el sentido de pertenencia, la motivación y la cultura organizacional, elementos que inciden en la calidad del capital humano y su contribución efectiva al logro de metas estratégicas.

La importancia del capital humano radica en que representa la principal fuente de valor que caracteriza a una organización, ya que son las capacidades, conocimientos y actitudes del equipo humano las que impulsan el éxito, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo. Gallego y Naranjo (2020) destacan que invertir en el desarrollo continuo del talento a través de formación permanente, bienestar integral y mecanismos apropiados de gestión contribuye a generar mejoras sustanciales en los resultados empresariales, desde la productividad hasta la calidad del ambiente laboral. Por ello, se recomienda gestionar el capital humano con una perspectiva integral, que reconozca su impacto económico, social y cultural, configurándose como un factor estratégico fundamental para la competitividad, el crecimiento organizacional y la adaptación dinámica a los cambios del mercado actual.

### **Código Abierto: Costumbre**

Las costumbres organizacionales son prácticas habituales y reiteradas que con el tiempo se institucionalizan y se convierten en patrones de comportamiento aceptados y esperados dentro del ambiente laboral. Negro (2023) indica que estas costumbres tienen un papel determinante en la gestión del talento humano, ya que guían tácitamente las interacciones, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización,

impactando directamente en la cohesión grupal y la eficiencia operativa. Aunque muchas veces estas costumbres no están formalmente codificadas, ejercen una influencia poderosa en la cultura organizacional, pudiendo potenciar o, por el contrario, limitar la innovación y el desarrollo organizacional.

Comprender y diagnosticar las costumbres vigentes dentro de la organización es una tarea fundamental para quienes gestionan el talento humano, pues permite identificar tanto barreras culturales que dificultan los procesos de cambio y mejora, como prácticas que favorecen un clima laboral positivo y colaborativo. Negro (2023) enfatiza que una costumbre arraigada, como la falta de comunicación directa entre áreas o la resistencia a la participación en la toma de decisiones, puede generar desconfianza y obstruir la sinergia del equipo. Por tanto, es esencial implementar estrategias que permitan transformar costumbres negativas o ineficaces y realinearlas con los valores y objetivos estratégicos de la organización, promoviendo así una cultura de mejora continua y adaptabilidad.

Además, las costumbres cumplen una función social y afectiva vinculada al fortalecimiento del sentido de pertenencia y la identidad colectiva, aspectos que son clave para la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando las costumbres traducen el reconocimiento constante, la colaboración proactiva y el respeto mutuo, se genera un ambiente de trabajo favorable que impulsa el desarrollo personal y profesional. Negro (2023) señala que estas prácticas consolidadas contribuyen a que el talento se sienta valorado, facilitando su retención y motivación para contribuir activamente al crecimiento institucional, garantizando la sostenibilidad y éxito de largo plazo de la organización.

### **Código Abierto: Cultura organizacional**

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y hábitos compartidos que definen tanto la identidad como el funcionamiento interno de una organización. Negro (2023) destaca que esta cultura influye decisivamente en la gestión del talento humano, modulando aspectos esenciales como el compromiso, la comunicación, la motivación y el desarrollo profesional. Se configura como el marco de

referencia que determina el modo en que se establecen las relaciones laborales, los estilos de liderazgo y las estrategias que se implementan para mantener y potenciar el bienestar y la productividad de los colaboradores. Todo ello repercute directamente en la eficacia organizacional y su capacidad de adaptación.

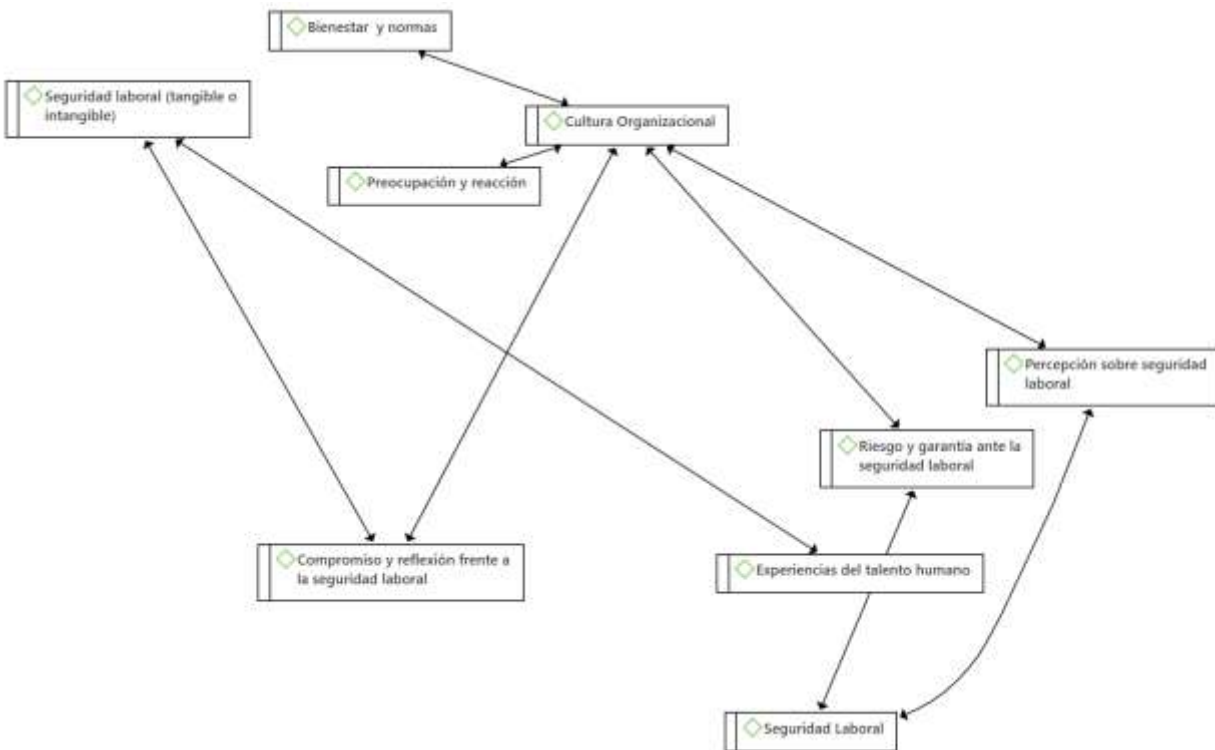
Contar con una cultura organizacional fuerte, coherente y alineada con la misión y los valores institucionales permite fomentar ambientes colaborativos, innovadores y éticos que facilitan la retención y atracción de talento. Negro (2023) subraya que esta cultura debe promover la confianza mutua, el respeto, la responsabilidad colectiva y la solidaridad, aspectos fundamentales para conformar equipos de trabajo cohesionados y coherentes con los objetivos estratégicos. Así, la cultura organizacional funciona como un marco regulador tanto formal como informal que guía comportamientos, prácticas y toma de decisiones, contribuyendo a un clima laboral armónico donde se favorece el desarrollo integral y la permanencia del talento.

Adicionalmente, la capacidad que tenga una cultura organizacional para adaptarse a transformaciones internas y a los retos externos es clave para la sostenibilidad y competitividad en un entorno cada vez más dinámico y global. Una cultura flexible, que integra la diversidad cultural, generacional y de pensamiento, y que promueve el aprendizaje continuo, otorga a la organización mayor resiliencia e innovación para responder a los cambios acelerados. Por este motivo, la gestión del talento humano debe ir sincronizada con la evolución cultural, promoviendo activamente valores, comportamientos y prácticas que impulsen un desarrollo equilibrado, una mejora constante y un éxito organizacional sostenible en el tiempo.

### **Sistematización de la Información**

Revisada la información, es preciso señalar que se asume un conjunto de elementos que permiten el acercamiento al objeto de estudio; es así que se establecen las bases de la construcción teórica que busca canalizar acciones centradas en lo que es la pedagogía de la seguridad laboral que sin duda alguna se convierte en un aspecto fundamental para los procesos de que se presentan en la cultura organizacional de la institución objeto de estudio y que se logra ver en lo siguiente:

**Figura 10. Sistematización de la Información**



**Nota:** Elaboración Propia

De acuerdo, a lo encontrado se logra establecer acciones que están relacionadas con la cultura organizacional y con los elementos que constituyen en aspectos esenciales que vienen a fortalecer la seguridad laboral desde una mirada pedagógica que envuelva un conjunto de acciones que garanticen un buen desempeño del talento humano en lo que es la vinculación con los procesos administrativos que deben de ir de la mano con la parte pedagógica con la intención que se logre un estilo de gerencia que se consolide desde lo que la participación de los actores que se encuentran en la institución educativa.

## SECCIÓN V

### LA SEGURIDAD LABORAL COMO ELEMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”

#### Constructos

La seguridad laboral es una característica presente en las organizaciones sociales, en este caso en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, sede de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador y es la forma como cada una de estas organizaciones responde al cuidado y a la protección de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades; para Loo et al. (2024), esta seguridad es entendida como todas las medidas que se toman con base a normas y manuales de procedimientos con el objetivo de garantizar la protección y cuidando que estos corran los menores riesgos posibles; en muchas organizaciones, y como consecuencia de las actividades que se realizan, algunos trabajadores adquieren enfermedades llamadas laborales, otros por no recibir las medidas de seguridad, sufren accidentes que los incapacita y otros han perdido la vida.

En este sentido, cada organización, de acuerdo a la actividad que se dedique, debe brindar a los trabajadores el ambiente adecuado, las herramientas necesarias y los implementos de protección, todo fundamentado en las normativas internas y en las bases legales que establezca el Estado con las normativas legales en la materia; igualmente Loo et a. (ob. cit.) expresa que;

La gestión de la seguridad se utiliza con el fin de manejar el rendimiento de la seguridad y salud laboral en las organizaciones, de modo que la aplicación eficaz de tales prácticas viabiliza la satisfacción laboral de los trabajadores pues generan una sensación de seguridad, comodidad y pertenencia, reduciendo la cantidad de incidentes laborales y hasta las repercusiones (p. 9).

En el contexto venezolano, la seguridad laboral está contemplada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 señala que es una obligación de los patronos deben ser los garantes de que los trabajadores

tengan las condiciones adecuadas para cumplir con sus funciones, entre estas condiciones se destacan ambiente laboral, condiciones higiénicas y medidas de seguridad en cada espacio; asimismo, existen normas como las normas técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales INPSASEL, (2008), por medio de las cuales se señalan qué condiciones debe cumplir cada organización para garantizar la seguridad y cómo responden ante cualquier situación de riesgo para los trabajadores.

En el ámbito educativo, las instituciones donde se cumple la labor de formar, funcionan como una organización laboral, y son los espacios donde los profesionales de la docencia se mantienen durante gran parte del día; es allí donde atienden a los estudiantes pero también cumplen funciones administrativas, por ello, este debe ser un espacio donde existan garantías para un ambiente de trabajo seguro, cómodo y donde las relaciones entre los docentes sean basadas en un clima organizacional positivo, dando como resultado, docentes motivados, dispuestos y seguros para cumplir con sus funciones.

En el desempeño de la profesión docente, los profesionales están expuestos a una serie de situaciones que generan una carga emocional negativa; para Molina (2023), el permanecer de pie, desarrollar la práctica pedagógica, atender a los estudiantes, planificar, evaluar, y otras funciones más, pueden causar estrés, ansiedad y el agotamiento, además, de los factores económicos que afectan aún más la situación llegando a padecer enfermedades a las cuales no puede hacer frente por no poder cubrir los gastos que se generan.

En este sentido, la pedagogía laboral tiene una implicación mayor donde además de las normas y los procesos protocolares a seguir ante cualquier situación adversa, sino también implica desarrollar acciones que desde la educación lleven a crear conciencia, factores de prevención la prevención y la responsabilidad institucional para establecer un frente que atienda cualquier situación de riesgo que se presente en los centros educativos, no solo para los docentes, sino que se incluye el personal directivo, administrativo y de apoyo.

En la presente construcción teórica, se pretende describir algunos elementos que permitan tomar el camino hacia una seguridad laboral en las instituciones educativas en el contexto venezolano, por lo que es necesario destacar aspectos como seguridad laboral en las instituciones educativas, fundamentos para la implementación de la seguridad laboral, seguridad laboral, cultura organizacional, experiencias del talento humano, estrategias de evaluación para la implementación de una pedagogía laboral y las reflexiones finales.

### **Fundamentación teórica de la seguridad laboral en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio**

La seguridad laboral en instituciones educativas, se debe comenzar por conocer las características de infraestructura que tienen las instituciones; en el caso de Venezuela muchas escuelas y liceos se encuentran en condiciones críticas, falta buena iluminación, la ventilación no es la necesaria en espacios donde conviven un número significativo de estudiantes por aula y donde algunos docentes laboran por más de cuarenta horas a la semana; por lo que se hace necesario, desarrollar programas donde se oriente a todo el personal que labora en estos espacios, para conocer aspectos fundamental sobre la seguridad laboral, los factores de riesgo y las conductas que se deben seguir ante situaciones que afecten la salud física, mental y emocional.

Como parte de los objetivos de la educación, las universidades se convierten en los espacios donde se entrega y recibe una formación integral donde se contempla la salud y la seguridad hacia los estudiantes; en relación a los docentes y el resto de los trabajadores, se deben desarrollar programas que también los forme hacia lo que es la pedagogía para la seguridad laboral; con base a las ideas de Fernández et al. (2016), la pedagogía hacia la seguridad laboral “aporta lo necesario para que el individuo trabaje según sus aptitudes, para que el esfuerzo laboral no contradiga las exigencias del ser humano y conceda un alto grado de satisfacción” (p. 561).

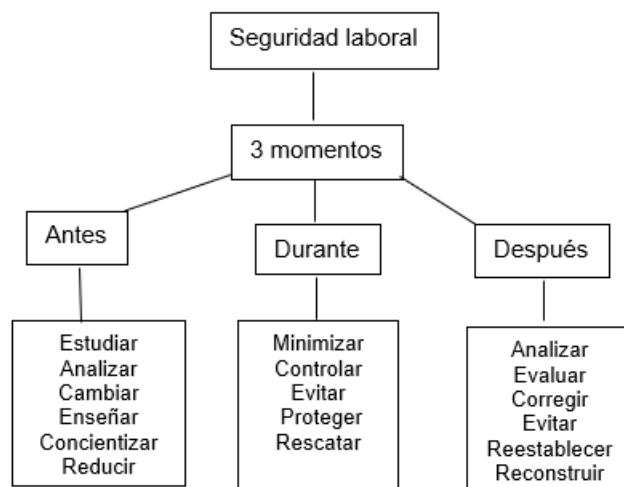
En este sentido, el campo de trabajo no puede ser adverso a las condiciones y necesidades de los individuos, por lo que debe existir una proyección y acción para hacia una formación un componente pedagógico que resalte la protección de los trabajadores

en las instituciones educativas, para lo cual surgen ideas que se pueden implementar, desde el diseño curricular, la capacitación del personal directivo, docente, administrativo y de apoyo para poder abordar cada situación de riesgo que afecte la seguridad y salud de los trabajadores en el recinto escolar, establecer manuales de procedimientos para las diferentes situaciones, pero también se debe abordar la problemática desde el punto de vista emocional que afrontan los trabajadores en su cotidianidad.

Desde lo emocional, la pedagogía laboral debe tomar en cuenta el estado de ánimo de los trabajadores; para Costa (2021) “la clave para tomar buenas decisiones personales es escuchar los sentimientos, identificar los motivos de las propias emociones, permitiendo desarrollar un ambiente armónico y equilibrado y, al mismo tiempo, mantener los niveles de desempeño y desempeño de manera productiva” (párr. 6); los docentes y el resto de personal, atraviesan situaciones que determinan su forma de actuar y de establecer relaciones interpersonales, por lo que crear un clima de trabajo donde se puedan realizar dinámicas que mejoren estos rasgos, van a ayudar a desempeñar mejor las funciones correspondientes a cada tipo de personal; por lo que se hace necesario incluir temas relacionados con salud mental, estrés laboral y bienestar emocional como parte integral de la prevención.

En este sentido, una pedagogía para la seguridad, debe ejecutarse en tres momentos, tal como lo expresa Leal et al. (2022):

**Figura 11. Seguridad laboral**



**Nota:** Leal et a. (2022)

En la figura 11, se destacan, con base a lo señalado por Leal et al. (ob. cit.) los elementos que se debe tomar en cuenta para realizar la pedagogía para la seguridad laboral, siendo la prevención la base del proyecto y sus tres momentos: antes para estudiar y conocer la situación problemática que se debe abordar; durante donde se aplica el plan establecido con el fin de minimizar los factores de riesgo, controlar cada situación, evitar que vuelvan a suceder y en casos graves rescatar; y en el tercer momento, después referido a analizar lo sucedido, evaluar cómo fue su abordaje, corregir las situaciones peligrosas, evitar que se repitan reestablecer la normalidad y la reconstrucción según sea el caso.

### **Fundamentos para la implementación de la seguridad laboral**

En un lugar de trabajo, siempre es probable que un individuo pueda tener una situación que ponga en riesgo su seguridad y la vida; en este sentido, los fundamentos deben comenzar por una base legal con normas claras para su ejecución, la planificación y acciones preventivas y la promoción de una cultura de gestión continua de riesgos y la promoción de una cultura de seguridad como un compromiso que surja desde cada organización pero también con el aporte de los trabajadores para conocer sus derechos a la protección y sus deberes en relación al cumplimiento de las normas que se establezcan.

En el caso de Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 1, expone que cada espacio de trabajo debe reunir las garantías para los trabajadores en cuanto a la protección de la salud física, mental y emocional, establecer medidas preventivas, evitar las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales, pero también promueve programas para sano esparcimiento y jornadas de descanso dentro del sitio de trabajo; asimismo, la planificación y acciones preventivas.

Según Checa et al. (2020), explican que, dentro de cada organización, prevenir es la mejor forma de disminuir al mínimo los riesgos laborales por lo que es necesario conocer cada espacio y las condiciones de los trabajadores; en el caso de Venezuela y con base a lo establecido en la (LOPCYMAT), cada sitio de trabajo en el país, tiene un

programa de salud y seguridad dentro de cada empresa y organización, incluyendo las instituciones educativas en todos los niveles y se evalúa constantemente para conocer que esté funcionando de manera eficaz y eficiente.

Igualmente, cada organización debe crear entre sus directivos y trabajadores, la cultura de prevención, procedimientos, cuidados y atención hacia los accidentes laborales, el cuidado de la salud mental, información permanente hacia las diversas situaciones que pueden comprometer la vida de cada trabajador, por lo que se debe hacer una revisión de las condiciones de trabajo, ya que debido a estas pueden aparecer “los llamados factores de riesgo laboral que dan lugar a diferentes tipos de accidentes, enfermedades profesionales y efectos para la salud, tales como fatiga, estrés...” (Checa et al., ob.cit., p. 28).

## **Seguridad laboral**

La seguridad laboral y la salud de los trabajadores, debe ser una prioridad en cada organización, en virtud de lo cual, se debe hacer una revisión permanente sobre cuáles son las condiciones de trabajo, si se hace evaluación constante de los riesgos, no solo desde lo material y físico son también desde lo emocional y las relaciones interpersonales entre los empleados; para Vásquez (2024), la seguridad laboral se refiere a los procedimientos y a los fundamentos legales, que respaldan la atención integral de los trabajadores de cada organización, empresa o institución; en este sentido, Vásquez señala que;

La seguridad y salud en el trabajo, se está consolidando a nivel mundial, como un pilar necesario de toda organización para mejorar las condiciones de sus trabajadores alcanzando una mayor productividad y, por consiguiente, una mayor rentabilidad de sus actividades laborales (p. 3).

Con base a lo anterior, dentro de una estructura organizativa, el objetivo principal no debe ser solo los niveles de producción lo que les permite alcanzar el éxito, también la seguridad de los trabajadores, por lo que se debe tratar de disminuir los riesgos que afectan la calidad de vida, el rendimiento de los mismos y garantizarles entornos positivos para su salud física y mental; en espacios de trabajo donde no existen condiciones favorables, como por ejemplo, exposición a productos químicos, la radiación,

ambientes poco ventilados, equipos deteriorados, iluminación insuficiente, entre otros, causan daños a veces irreversibles en la salud de los trabajadores.

Para Garavito et al. (2022), la seguridad laboral tiene una relación directa con el clima y la cultura organizacional, por lo que se le debe dar un enfoque interdisciplinario donde todas las áreas que funcionan dentro de una estructura organizativa, se involucren en las acciones a cumplir, destacando entre varias disciplinas como la higiene industrial, ergonomía, psicología aplicada y medicina laboral, entre otras, que abarcan de manera integral la prevención, cuidado y mantenimiento de una cultura de seguridad laboral que analice cada situación a la que se enfrentan los trabajadores que los lleva a tener un peligro permanente que afecta su calidad de vida; en el sector educativo, además de ciertas condiciones ambientales, los trabajadores se exponen a situaciones que afectan su salud mental como le sucede a muchos docentes en su práctica pedagógica y en la cotidianidad, lo cual no se aborda como seguridad laboral.

Dentro de la seguridad laboral, la salud ocupacional se ve afectada por los diversos factores de riesgo que tienen los trabajadores en cada organización; para Valbuena (2014), la salud ocupacional se refiere;

Al conjunto de actividades de salud, dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (p. 6).

Dentro de cada organización, el objetivo de la seguridad laboral no es atender a los trabajadores cuando ya están padeciendo situaciones de salud como consecuencia de la falta de medidas de protección, la idea es implementar acciones que prevengan los riesgos laborales que puede afectarlos de forma parcial o total; en este sentido, los objetivos de la seguridad laboral es garantizar condiciones seguras y saludables de trabajo para prevenir las enfermedades laborales, mantener dentro de cada estructura organizativa, un centro de atención médica y psicológica para los trabajadores con la finalidad de mantener un monitoreo preventivo.

Cabe señalar que, en cada estructura organizativa dentro del campo laboral, los trabajadores no están exentos de riesgos los cuales son “los factores o agentes agresivos que inciden negativamente sobre la salud del trabajador y que se encuentran presentes en el ambiente de trabajo” (Valbuena ob. cit., p. 7). Tener seguridad laboral, no significa que utópicamente todos los riesgos de trabajo están controlados, sino que existe medidas para evitar que los daños sucedan y que, si estos se presentan, estar preparados para actuar de manera eficaz para solventar la situación.

En definitiva, la seguridad laboral implica una visión integral de los diversos factores que inciden en el desempeño de los trabajadores de una organización desde lo físico y emocional, como son la salud ocupacional y los factores de riesgo; en este sentido, es necesario garantizar a los trabajadores entornos que además de prevenir accidentes también promuevan el bienestar integral, lo cual los motiva a tener un alto rendimiento, a sentir seguridad de que es atendido cuando lo necesite y que es factor significativo para la organización, lo cual genera un clima organizacional hacia la prevención y a la responsabilidad por cada integrante del equipo laboral.

### **Cultura organizacional**

Conocer lo que significa la cultura organizacional, permite determinar y ofrecer las condiciones laborales más apropiadas para los trabajadores, independientemente de las actividades que realicen y su comprensión permite diseñar, aplicar y valorar los cambios necesarios para mejorar las condiciones laborales para que exista un clima apropiado que motive y estimule a los trabajadores a cumplir con sus funciones, no como una obligación sino como una acción que le permite alcanzar objetivos y metas tanto personales como profesionales.

En palabras de Yopan et al. (2020),

La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí) (párr. 14)

En este sentido, las organizaciones se estructuran con base a objetivos y metas, con un conjunto de valores sobre los cuales se debe funcionar y con las normativas a las cuales deben ajustarse tanto los trabajadores como quienes dirigen dichas organizaciones; en un clima laboral inseguro, con relaciones interpersonales deterioradas y la falta de atención a la salud física y mental de los trabajadores, las labores no se cumplen con motivación y sentido de responsabilidad, es decir, no existe la relación de pertenencia.

**Figura 12.** Cultura organizacional.



**Nota:** Ruiz (2025)

En la figura 12, se aprecian los elementos de la cultura organización bajo la visión de Ruiz (2025); en relación a los valores, son estos los que determinan los objetivos, las acciones y los procesos de la organización siendo los más resaltantes la ética, la integridad, la innovación, la inclusión, la equidad el trabajo en equipo y la responsabilidad social, la responsabilidad individual, entre otros; del mismo modo, los hábitos se refiere a los comportamientos y costumbres que tienen los trabajadores desde lo personal, que puede influir tanto negativa como positivamente dentro del clima organizacional; aquellos trabajadores conflictivos e irrespetuosos, perturban el buen desempeño de las

actividades pero también afecta las relaciones interpersonales; situación que se presenta con frecuencia en muchas instituciones educativas donde el rose personal afecta la forma de trabajar de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Dentro de cada organización, debe existir un conjunto de normas que regulan la actuación de los trabajadores además de generar un clima de convivencia favorable; cada trabajador que conozca la normativa de una empresa o sitio de trabajo donde se desempeña, lo guía hacia su comportamiento para evitar acciones que afecten su estabilidad laboral; al respecto Yopan et al. (2020), consideran que las normas que se aplican a todos los miembros de una organización, puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o puede haber evolucionado en el curso del tiempo (párr. 25); sin este elemento, el trabajo no resulta efectivo ya que no existe una base sobre la cual los trabajadores rinden cuentas.

En relación a las prácticas y comportamientos compartidos, cada trabajador debe tener un sentido de pertenencia con la organización donde se desempeña lo que le permite centrarse en los objetivos de la misma y trabajar de forma colaborativa con el resto del grupo; para ello el respeto, la comunicación sin conflictos y el reconocimiento del éxito de los compañeros de trabajo es una forma de crear un clima que va en beneficio de la empresa, los directivos y el éxito personal y laboral de los trabajadores; es por ello que, mejorar la forma de actuar, ser, creer, pensar y crear de los directivos y los trabajadores, es lo que va a proporcionar una organización estable, productiva, comunicativa y centrada en el éxito integral de cada uno de sus miembros.

### **Experiencias del talento humano**

Las experiencias vividas por los trabajadores en cuanto a la seguridad laboral, permite conocer su aporte a la gestión hacia ambientes de trabajo cómodos, seguros y con condiciones que mantengan una salud integral; en este sentido, Majad (2016), señala al talento humano y su participación para crear medidas preventivas y programas para reducir los riesgos laborales, mejorar el clima organizacional y reducir las situaciones que se consideren peligrosas para el buen funcionamiento de la organización y su rendimiento laboral. En aquellas organizaciones e instituciones, donde el personal

se ha preparado en la prevención hacia situaciones negativas que afectan su trabajo, se detecta un mayor compromiso para evitar y enfrentar los peligros de cada entorno; Majad (ob. cit.) explica;

La integración del talento humano se puede explicar a través de la gestión por competencias. Los enfoques de competencias comparten puntos comunes, como el hecho de que cada competencia presenta un nombre en cuanto a definición verbal precisa: identificación, autoconfianza, información, orientación, flexibilidad, liderazgo; es decir, que cada competencia tiene niveles que reflejan conductas observables, no juicios de valor, y se pueden desarrollar (p. 14).

En función de lo antes citado, las experiencias del talento humano en relación a la seguridad laboral en las instituciones educativas reflejan un conjunto de vivencias y prácticas que el personal docente y administrativo enfrenta en su entorno de trabajo con respecto a los riesgos laborales y la prevención de accidentes; en cada entorno educativo, se pueden presentar situaciones que ponen en peligro la integridad de los trabajadores, por ejemplo, accidentes físicos como caídas, exposiciones a sustancias químicas en los laboratorios, o el estrés emocional derivado de conflictos con estudiantes, los compañeros de trabajo y los representantes.

Como lo señala Aránguiz (2024), incorporar la experiencia del talento humano en la seguridad laboral, conlleva crear medidas con base a situaciones ya vividas por los trabajadores para saber identificar las amenazas y las oportunidades además de crear entornos capaces de brindar seguridad, para lo cual, se deben establecer canales de comunicación efectivos que se fundamentan en las relaciones interpersonales que deben anteponerse para salvar vidas en caso de que sea necesario.

**Tabla 2.** *Experiencia del talento humano en la seguridad laboral*

Identificación de riesgos ocultos	Los empleados conocen los detalles que permite señalar condiciones que pueden derivar en incidentes graves. permitiendo acciones preventivas antes de que se conviertan en accidentes.
-----------------------------------	--

Desarrollo de protocolos realistas y eficientes	Los trabajadores, al participar en la creación de medidas de seguridad, ayudan a crear un protocolo sobre el uso de equipo de protección personal.
Fomento de cultura de seguridad	La participación activa fomenta una comunicación abierta y mejora el compromiso con la seguridad en todos los niveles de la organización.
Adaptación de las medidas de seguridad a cambios en el entorno laboral	Los trabajadores están en contacto directo con las variaciones del entorno y el flujo de trabajo que les permite detectar riesgos emergentes.
Capacitación y supervisión efectivas	La experiencia es una fuente invaluable para capacitar a los nuevos trabajadores transmitiendo prácticas seguras y sensibilizando sobre riesgos específicos.
Monitoreo y mejora continua	Escuchar de manera regular a los trabajadores sobre la eficacia de las medidas de seguridad permite realizar ajustes continuos y buscar alternativas que cumplan con los estándares necesarios.

**Nota:** Aránguiz (2024)

En la tabla 2, se explica cómo la experiencia del talento humano genera acciones positivas para la prevención de accidentes laborales, por lo que en la elaboración de los manuales de seguridad en cada organización, debe darse participación a los trabajadores, escuchar sus vivencias, permitir que explique sus vivencias y qué hicieron para mejorar los riesgos presentados; para ello, es primordial crear y mantener una cultura de prevención que fomente el compromiso y la responsabilidad de todos los miembros del equipo.

En este sentido, los espacios donde el dialogo y la comunicación estén presentes son necesarios para crear un ambiente laboral cuya protección y consolidación depende del aporte de todos, surgiendo con ello estrategias que sean efectivas, las cuales deben ser revisadas permanentemente y de manera conjunta entre trabajadores y quienes los dirigen para mejorar los procedimientos y crear un entorno laboral donde además de evitar riesgos laborales, se establece un clima organizacional sólido y efectivo.

### **Estrategias de evaluación para la implementación de una pedagogía laboral**

A medida que se van desarrollando los programas y proyectos destinados a la implementación de una pedagogía laboral, el diagnostico debe ser el origen de los mismos, tomando en consideración las situaciones vividas para corregirlas y la previsión hacia lo que puede ocurrir para tratar de evitarlo o que se corran la menor cantidad de riesgos posibles; para Fernández et al. (2016), para establecer la pedagogía laboral está se deben tomar en cuenta dos factores fundamentales: el trabajo y la formación. Sobre el trabajo Fernández et al. (ob. cit.) explica:

Concebido como una actividad productiva, de índole manual o intelectual, libre, dependiente o independiente que exige habitualmente relación personal y con medios materiales, y que teniendo sentido en sí misma como ámbito de aprendizaje y desarrollo personal, mira a la producción de una obra o resultado (p. 166).

En este sentido, existen distintas formas de organizaciones, algunas con mayor apoyo en la tecnología, pero en todas el factor humano es la base de su funcionamiento, lo cual significa que el trabajo es una actividad que trasciende la función económica y técnica para reconocerlo como una actividad compleja formada por los seres humanos con un objetivo de crecimiento y desarrollo; mientras que la formación está considerada como la fuente del conocimiento mediante la cual los trabajadores adquieren habilidades y destrezas donde la proactividad se convierte en “una herramienta estratégica para el desarrollo organizativo, y por otra parte, mostrar un carácter reactivo (de respuesta), específico y adaptado a situaciones concretas que se producen de manera puntual dentro de las empresas” (Fernández et al., ob. cit., p. 166).

Las explicaciones anteriores, sirven para fundamentar las estrategias de evaluación que deben aplicarse para implementar una pedagogía laboral que vaya en beneficio de todos los trabajadores, en este caso específico, de las instituciones educativas, aunque este tipo de pedagogía debe aplicarse en cualquier organización ya que los riesgos, accidentes y enfermedades laborales se puede dar en cualquiera de estas a pesar de que tengan la preparación y los fundamentos legales establecidos, de allí que pedagogía laboral establece una relación entre los individuos y el contexto donde cumple sus labores integrándose de manera práctica hacia el desarrollo y cuidado del mismo.

Cabe destacar que, no existen fuentes e información clara sobre que estrategias se pueden aplicar para evaluar la implementación de la pedagogía laboral en el ámbito específico de las instituciones educativas, sin embargo, se pueden tomar iniciativas fundamentados en lo que significa la seguridad laboral, la cultura organizacional y las experiencias del talento humano para incluir algunas estrategias para la implementación de la pedagogía en la seguridad laboral.

**Tabla 3. Estrategias de evaluación en la implementación de la pedagogía para la seguridad laboral**

Estrategia de evaluación	Descripción
Formación y capacitación continua	Asegura que todos los miembros de la organización estén al día con las mejores prácticas y comprendan su rol en la promoción de la seguridad laboral.
comunicación efectiva	Fomentar canales abiertos de comunicación permite que los trabajadores reporten situaciones de riesgo, compartan preocupaciones y propongan mejoras.
Uso de la tecnología	Sistemas de monitoreo hasta aplicaciones especializadas, la incorporación de soluciones tecnológicas.

Revisión y actualización de protocolos	Revisiones periódicas garantiza que las medidas implementadas sigan siendo relevantes y adecuadas al contexto actual.
Involucramiento de todo el personal	Compromiso genuino con la seguridad laboral, este sentimiento se transmite a todos los niveles de la organización fortaleciendo la cultura de prevención de riesgos laborales.

**Nota:** Elaboración propia.

En la tabla 3, se muestran algunas de las estrategias que sirven para evaluar la implementación de una pedagogía para la seguridad laboral; la formación y capacitación es la base para cualquier procedimiento a seguir y junto a la comunicación efectiva, permite mantener un contacto permanente para resolver situaciones de riesgo, tomar decisiones, presentar propuestas y resolver cada situación; en la actualidad, la incorporación de la tecnología ha servido para instalar medidas de seguridad más avanzadas y en caso de no poder ser resueltas por el personal de la institución, se puede acudir en tiempo real a organismos competentes utilizando aplicaciones desde dispositivos móviles. Asimismo, actualizar los protocolos con base a la realidad, garantiza que las medidas que se apliquen sean ajustadas, por lo que es necesario la incorporación de todo el personal en esta pedagogía incluyendo a los directivos, quienes son los máximos responsables de las situaciones que se presenten en un contexto determinado.

### **Reflexiones finales**

El desarrollo del presente trabajo, sirvió para conocer cómo las estructuras organizativas se caracterizan por mantener una programación sistematizada sobre la cual se centran todos los procedimientos y procesos productivos, pero también para comprender que en cada una de ellas debe existir una formación pedagógica que se oriente hacia la seguridad laboral desde la conciencia, el sentido de pertenencia y la integración del personal a los espacios laborales de manera efectiva y responsable hacia las situaciones de riesgo que puedan tener en el entorno laboral; el objetivo central de

este escrito, se enmarca en promover desde la educación la cultura de la prevención y el autocuidado como parte del bienestar integral de los trabajadores.

En el caso de Venezuela, existen normativas legales respaldadas desde el orden constitucional y desde organismos competentes, para incorporar la seguridad laboral con una visión pedagógica para todo el personal que labora en las instituciones educativas se prepare con conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para enfrentar las situaciones que atentan contra la seguridad de los mismos; para este proceso, es necesario incorporar también a los estudiantes para que participen en actividades, charlas, programas y proyectos destinados a conocer y actuar ante situaciones de peligro en los espacios educativos.

En un contexto educativo, existen diversidad de situaciones que pueden afectar la vida y la salud de todo el personal que en ella labora; en Venezuela uno de los factores de riesgo son las escuelas en mal estado, ambientes poco favorables ya que las aulas de clase no tienen ventilación y luz suficiente y adecuada, el personal obrero o de apoyo ponen en peligro su vida cuando tienen que cumplir labores, como por ejemplo, la podade árboles sin tener los equipos necesarios como los arnés para trabajar a un nivel de altura considerable; asimismo el personal administrativo en muchas ocasiones no cuenta con los equipos y muebles de oficina con características ergonómicas necesarias para no afectar su postura, lo cual puede conducir a enfermedades laborales.

En el caso de los docentes, dos situaciones pueden estar afectando su salud laboral: el estrés que le genera la atención a algunos estudiantes que tienen comportamientos difíciles y otros con un bajo rendimiento que les genera preocupación al no poder lograr los objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje; junto a esta vertiente, también la situación económica, los bajos salarios y una falta de atención integral con políticas de salud reales por parte del Estado, los ha llevado a estados de salud graves y con enfermedades que ponen en riesgo su vida, sin embargo, muchos siguen demostrando su vocación de servicio y se incorporan activamente a iniciativas que buscan mejorar el clima organizacional desde la práctica de la prevención y cuidado.

Para el Estado venezolano, la seguridad laboral es un derecho fundamental que debe ser prioridad en cualquier centro de trabajo, sea organizaciones públicas o privadas, por lo que desde las bases legales, como la LOPCYMAT, establece una serie de normas de cumplimiento obligatorio para mantener el cuidado y resguardo de cada trabajador, para evitar los riesgos y enfermedades laborales, considerando a la prevención como la base para establecer una política de seguridad laboral, de allí que constantemente, por lo menos en la empresa privada, realizan visitas permanentes para conocer cómo está funcionando la normativa para la atención a los trabajadores en relación al cuidado de la salud física, mental y emocional.

En cada institución educativa, el persona que en ella labora, debe hacer una reflexión constante, sobre el sentido y el fortalecimiento de una cultura y clima organizacional, donde los trabajadores se sientan comprometidos con una preparación y atención a situaciones que pueden alterar sus actividades; esta actitud de cuidado y prevención no es una función exclusiva de los directivos ni los jefes de cualquier organización sino una competencia de todos en la lucha para alcanzar el respeto a su salud y a ser tratados como seres con derechos pero también demostrar sus deberes dentro de dicha organización laboral.

En este sentido, la cultura organizacional y la seguridad laboral, no hace referencia exclusiva al cumplimiento de normas y protocolos sino de fomentar una participación activa de todos los miembros del personal, poniendo a disposición la experiencia del talento humano para el beneficio de propios y extraños con miras a la prevención de accidentes, evitar las enfermedades laborales y mantener el bienestar emocional de todos, de allí que en Venezuela, el INPSASEL (2008), fomenta que dentro de cada sitio de trabajo, se realicen actividades que promuevan la salud, el esparcimiento y la distracción como medidas para liberar el agotamiento laboral.

## SECCIÓN VI

### REFLEXIONES FINALES

Analizados los diversos aspectos encontrados en la investigación se presenta lo concerniente al cumplimiento de los objetivos; es así que se construye lo concerniente al objetivo que dice: Describir las experiencias del talento humano del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio” en relación con la seguridad laboral. El cual fue alcanzado mientras se realizó cada una de las entrevistas y de donde se originó un conjunto de elementos enmarcados en conocimientos y en acciones para que se logre buscar las fortalezas pertinentes y desde esa mirada se concrete lo que es las bases de los constructos finales; de tal manera se concreta un conjunto de aspectos que van en función de la seguridad laboral.

Así mismo, es pertinente considerar el objetivo específico número dos que dice: Interpretar la cultura organizacional que subyace en los espacios universitarios a la luz de las condiciones de seguridad laboral presentes en el Instituto. Donde se logró evidenciar que se deja ver un conjunto de acciones centradas en la realidad que se vive en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio; es así que se concretan acciones en función a lo que es los conocimientos pertinentes que van en relación a lo que es la seguridad laboral y la cultura organizacional, lo cual es pertinente nutrir con la finalidad de que los que trabajan en la institución siempre estén en constante actualización con el fin de mejorar los procesos y prestar buenos servicios.

Así mismo, es conveniente tener presente que el objetivo tres indica: Derivar aportes teóricos que interpreten la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional a partir de las experiencias de talento humano del IPRGR. El cual se logró alcanzar desde esa mirada que los aportes teóricos se enmarcan en función de lo que es la cultura organizacional, lo cual converge en acciones que desde los entes con disposición en la parte organizacional pueden llegar a implementar, es así que se definen acciones enmarcadas en la realidad que se vive en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, teniendo en cuenta que desde allí emerge la necesidad de concretar acciones en función a una organización de marcada importancia.

Como se logra apreciar cumplidos los objetivos específicos se da paso al objetivo general que dice: Generar constructos respecto de la seguridad laboral como elemento de la cultura organizacional en el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, a partir de las experiencias del talento humano. El cual fue cumplido a raíz de que se logra establecer tres constructos fundamentales a saber: seguridad laboral, cultura organizacional y experiencias del talento humano que se convierten en nuevos elementos enfocados en lo que es concretar las exigencias de la población que labora actualmente en la institución y desde esa mirada es conveniente tener en cuenta que los constructos se convierten en aspectos centrados en la organización.

## REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.
- Aguilar, C. A., Canto, T., Centeno, G. y Ramírez, G. (2021). Cultura de seguridad organizacional: variables grupales relacionadas con la conducta segura. *Psicología para América Latina*, (35), 31-43.
- Aguirre, M., Aguirre, M., Sánchez, G., Juárez, F., Navarrete, J. y Rivera, L. (2024). La obligatoriedad de establecer normas dentro de la empresa para reducir el índice de estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 334-501.
- Aránguiz, C. (2024). La Experiencia de los trabajadores: clave para una seguridad laboral real y efectiva. <https://es.linkedin.com/pulse/la-experiencia-de-los-trabajadores-como-pilar-en-ar%C3%A1nguiz-cabrera-h13we>
- Artículo: Gaceta Oficial N° 6.157 Extraordinario. (2014). Reglamento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860.
- Asamblea Nacional. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236.
- Balzan, J. (2024). 5. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN EN EL TRABAJO. *Visiones desde la Psiconeuroinmunolingüística en organizaciones del siglo XXI*, 59.
- Barriga, M., Sánchez, J., Sulbarán, M. y Zamora, L. (2024). Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un Análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 111-130.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bravo, R. y Núñez, E. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9.

- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrios, V., Romero, L., Pérez, A. y Contreras, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista investigación en salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94-111.
- Cardona, D., Río, J., Romero, A. y Lora, H. (2019). La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 10(1), 37-51.
- Checa, K., Defranc, P. y De la Llana, E. (2020). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. *Prohominum*, 2(1 EXTRAORDINARIO), 23-31.
- Checa, K., Defranc, P., y De la Llana, P. (2020). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. *PROHOMINUM. Revista de las ciencias sociales y humanas volumen 2*. <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/116/1409>
- Colque, C. (2022). Influencia de la gestión de prevención de riesgos laborales sobre la percepción del clima de seguridad. *Revista del Instituto de Investigación de la Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias geográficas*, 25(49), 331-337.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Artículo 87. Asamblea Nacional. Gaceta oficial número 36.860, diciembre, 30, 1999. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucion-nacional-20191205135853.PDF>
- Cordero, N. C. (2022). *Cultura organizacional y Bienestar laboral*. Universidad Rafael Landívar
- Costa, A. (2021). Inteligencia emocional y gestión de la seguridad y salud ocupacional. <https://prevencionar.com/2021/01/10/>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Investigación cualitativa y diseño de investigación: escogiendo entre cinco enfoques* (4ª ed.). SAGE Publications.
- Daniel Verenzuela (2020). "Cultura Organizacional: Una Mirada desde los Gerentes Universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo". UNIVERSIDAD YACAMBÚ.
- Del Rivero, G. y Ruíz, H. R. (2023). Aprendizaje y cultura organizacional: adaptación y crecimiento en el nuevo contexto. *Transformación e Innovación en las Organizaciones*, 15(1), 175-188.

- Eleva, C. y Vera, M. (2021). Aportes comunicacionales a la cultura organizacional (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Escobar, A. y Sánchez, A. (2024). Propuesta de implementación de un plan de prevención de riesgos laborales para garantizar la protección laboral y promover un ambiente de trabajo seguro (Bachelor's thesis).
- Farro, L. y Nauca, E. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 10-24.
- Fernández, C., y De La Riva, B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista española de pedagogía* número 265. [https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/6194/pedagogia\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/6194/pedagogia_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Folgoso, A. (2021). La garantía de indemnidad. *DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*.
- Fuente A. (2020). La comunicación en la prevención de riesgos laborales (Master's thesis, Universidad de Oviedo).
- Fulquez, S., García, L., Vázquez, J. y Zamora, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25).
- Gallego, C. y Naranjo, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89.
- Garavito, Y., Daza, C., y Ramírez, W. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista Colombiana de salud ocupacional* volumen 12 número 2. <https://www.redalyc.org/journal/7337/733776333008/html/>
- García, P. (2021). El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización.
- Geller, E. S. (2001). *Working safe: How to help people actively care for health and safety*. CRC press.
- Giddens, A. (1990). *Las consecuencias de la modernidad*. Stanford, CA: Stanford Editorial Universitario.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *El descubrimiento de la teoría fundamentada: estrategias para la investigación cualitativa*. Aldine Publishing Company.

Guerrero, J. (2021). La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador [Tesis doctoral]. SEDICI (Repositorio de la Universidad Nacional de La Plata). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>

Hessen, J. (2005). Teoría del Conocimiento. México: Fondo del Cultura Económica.

Igartua, M. (2020). La obligación de seguridad 4.0. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (151), 327-342.

Indira María Pastrano Rodríguez en 2016. “la gestión de la salud ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos. Referencia sector manufacturero carabobeño”. Universidad de Carabobo.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2008). normas técnicas. <https://www.mpppst.gov.ve/mpppstweb/index.php/tag/inpsasel/>

Leal, L., Martínez, C., y Martínez, Y. (2022). Gestión integral de la seguridad en la educación primaria. Revista de investigación del departamento de humanidades y ciencias sociales número 22. <https://www.redalyc.org/journal/5819/581973131006/html/>

Leitón, Z. y Arteaga, N. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. SCIÉENDO, 25(1), 29-39.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005). Artículo 1. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial número 38.236, julio, 26, 2005. <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf>

Loor, M., Mendoza, M. y Alcívar, M. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. Revista InveCom, 4(2), e040203.

Loor, M., Mendoza, M., y Alcívar, M. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. Revista InveCom volumen 4 número 2. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2739-00632024000200103](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200103)

- López, L. (2024). Rol de la gestión del talento humano en la prevención de riesgos laborales (Bachelor's thesis).
- López, P. (2021). Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(3), 27-39.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación* volumen 40 número 88. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142016000200008](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008)
- Martín, M. (2020). El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Maya, A., Vallejo, A., Ramos, V. y Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *CienciAmérica*, 8(2), 84-102.
- Méndez, J., Bolaños, C. y Méndez, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59-74.
- Molina, J. (2023). Riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Caracas, *Gaceta pedagógica* número 45. <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/1838>
- Murillo, A., Tejedor, V., Nash, G. y Armengol, J. (2025). Impacto del bienestar laboral y la salud mental en la Gestión del Talento Humano. *Revista Científica Guacamaya*, 10(1), 129-140.
- Negro, Y. (2023). CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Salud de los trabajadores.
- Peña, T. (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(3).
- Rada, R. (2022). Percepción que tienen los trabajadores rurales respecto a la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), 49-60.
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.

- Ramos, I. (2019). La Prevención de la salud y seguridad en las leyes laborales del siglo XX. *Iuslabor*, (3), 228-258.
- Reason, J. (1997). *Gestionar los riesgos de accidentes organizacionales*. Aldershot: Ashgate.
- Reyes, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y desarrollo*, 9(3), 808-830.
- Rincón, O. y Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 13(2). Barbosa, M., Barbosa, M., Juárez, G., Figueroa, F., & Rivera, L. R. (2024). La obligatoriedad de establecer normas dentro de la empresa para reducir el índice de estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 334-501.
- Ruiz, M. (2025). Cultura organizacional, qué es, elementos y cómo desarrollarla. <https://milagrosruizbarroeta.com/cultura-organizacional->
- Schein, E. H. (2010). *La cultura organizacional y el liderazgo* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *La cultura organizacional y el liderazgo* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Suárez, A. (2023). Evaluación de riesgos laborales en almacén del sector logística: manipulación manual de cargas.
- Valbuena, A. (2014). La seguridad laboral basada en el enfoque organizaciones inteligentes para instituciones de salud privada. Caso: Olegario Villalobos. Maracaibo. estado Zulia. Venezuela. <https://tauniversity.org/sites/default/files/journal-repository/articulo-ana-valbuena-journal.pdf>
- van Manen, M. (2014). *Fenomenología de la práctica: investigación humana y creación de significado*. Left Coast Press.
- Vásquez, R. (2024). Aplicación de la seguridad y salud en el trabajo en empresas de producción y servicios: Revisión de literatura. *Journal of Scientific and Technological Research Industrial* volumen 5 número 2. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9958182.pdf>

- Velázquez, J., Peralta, K., Landa, M., Chiscul, M. y Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista conrado*, 18(S1), 159-170.
- Yopan, J., Palmero, M., y Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Asociación Latinoamericana de Sociología. Revista Controversias y concurrencias latinoamericanas*, volumen 11 número 20. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zambrano, S. (2022). Estrategias de mejora de la gestión de la calidad basadas en el fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas.
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista electrónica sobre cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.
- Zohar, D. (2002). Los efectos de las dimensiones del liderazgo, el clima de seguridad y el apoyo de los compañeros de trabajo en el comportamiento de seguridad y los resultados de seguridad en las industrias manufactureras. *Journal of Safety Research*, 33(2), 143-165.