

**Factores de la cultura organizacional que inciden durante la implementación de un  
Sistema Integrado de Gestión en los trabajadores**



**EDNA VIVIANA RAMÍREZ RUIZ**

**CÓDIGO: 0800879**

**ENSAYO PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y LA SALUD OCUPACIONAL**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y SEGURIDAD**

**ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**ENSAYO DIPLOMADO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN HSEQ OPCIÓN DE**

**GRADO**

**BOGOTÁ 2019**

**Factores de la cultura organizacional que inciden durante la implementación de un  
Sistema Integrado de Gestión en los trabajadores**



**EDNA VIVIANA RAMÍREZ RUIZ**  
**CÓDIGO: 0800879**

**TUTOR DOCENTE:**  
**JORGE ISAAC MURILLO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**FACULTAD RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y SEGURIDAD**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**ENSAYO DIPLOMADO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN HSEQ OPCIÓN DE**  
**GRADO**  
**BOGOTÁ2019**

## Contenido

	pág.
1. Resumen.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. Abstract .....	8
3. Introducción .....	9
4. La importancia de implementar un Sistema de Gestión Integrado en una empresa .....	<b>¡Error!</b>
<b>Marcador no definido.0</b>	
5. Incidencia de los factores de la cultura organizacional en los trabajadores .....	11
6. La importancia de realizar la identificación de los factores de la cultura organizacional desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo .....	13
Conclusiones .....	20
Referencias Bibliográficas .....	21

## **RESUMEN**

Los factores principales de la cultura organizacional se presentan en los entornos laborales teniendo como causa y elemento de más participación el desarrollo de actividades rutinarias que demandan alta carga en el cumplimiento como también en la ejecución de logros y objetivos propuestos por la empresa, a su vez se estipula que los factores de la cultura organizacional deben ser identificados y gestionados de manera periódica y oportuna, con el fin de encontrar e intervenir estos factores que estén presentes en el entorno produciendo efectos tanto positivos como negativos en el trabajador.

Cuando la empresa establece un alcance de implementar el Sistema Integrado de Gestión basado en el conjunto de requisitos ISO 9001 14001 45001 se genera un impacto significativo, que produce diversas conductas a nivel emocional en cada trabajador y que inciden con el desempeño y desarrollo de las actividades propuestas por la empresa.

**Palabras claves:** Factores de la cultura Organizacional, Clima organizacional, trabajador, Salud mental, Sistema Integrado de Gestión, Riesgo, Conductas, Comportamiento.

## **ABSTRACT**

According to current regulation, the main factors of the organizational culture are exposed in the work environment taking as element of most participation the development of daily routines which demands a very high burden in terms of fulfillment as well as the implementation and fulfillment of the objectives and achievements proposed by the organization, likewise provides the mandatory compliance related to the identification and management of psycho-social risks with a periodic and convenient monitoring, in order to find and take action of the causes being present in the context producing effects in the individuals.

therefore that conditions could be carried out in the individual being involved in the development of the organizational processes as soon as the company settles the achievement with the implementation of the Integrated Management System based on the regulatory policy ISO 9001 14001 45001 which produces effects in several behaviors and emotions of each individual.

## INTRODUCCIÓN

A través del tiempo se han implementado diversos procesos en las organizaciones relacionados con la productividad, que traen consigo algunos cambios como la tecnología que están a la vanguardia actual, los cuales buscan mejorar los resultados en factores tanto económicos como productivos, sin embargo al realizar la adaptación de estos procesos en ciertos casos los trabajadores pueden tener comportamientos y actitudes que afectan en la etapa de implementación de sistema integrado de gestión, éstos a su vez se ven reflejados directamente en los resultados de la productividad empresarial y el desarrollo de sus funciones.

*“Los factores culturales se encuentran presentes en diversas situaciones laborales y están directamente relacionadas con la organización, procesos, infraestructura, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen como capacidad afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador”. (Bernardo, 2011, p. 111).*

Basado en la anterior afirmación, se precisa que durante el desarrollo de la implementación del Sistema Integrado de Gestión los factores culturales se manifiestan en la aparición de conductas y actitudes tanto favorables como desfavorables durante el desarrollo de los procesos organizacionales y productivos al igual que en determinadas consecuencias para la salud y bienestar mental del trabajador.

Por lo anterior, en este ensayo se propone identificar los factores de la cultura organizacional que inciden al momento de implementar un sistema integrado en los trabajadores así mismo, como identificar y realizar un reconocimiento de los instrumentos que puedan servir para la medición e intervención.

### **La importancia de implementar un Sistema de Gestión Integrado en una empresa.**

Al elaborar el presente escrito se realiza un reconocimiento acerca de la importancia que trae consigo la implementación de un Sistema de Gestión Integrado, para cualquier empresa en el sector productivo que tenga como meta mantener el crecimiento y posición de la misma dentro del mercado productivo.

Una forma estratégica de evaluar los resultados de una empresa es colocar mucha atención en la etapa de verificación (siguiendo el ciclo PHVA), y a su vez evaluar la implementación de los

sistemas integrados de gestión con el propósito de medir los resultados al mismo tiempo que se establezcan acciones de mejora. Todo lo anterior, en busca de competitividad para lograr una posición reconocida en el mercado, lograr aumentar el nivel de cobertura con sus clientes y mantener el grado de satisfacción entre las partes involucradas que interactúan constantemente en el proceso, esto último dependerá de su público objetivo y necesidades a satisfacer.

Teniendo en cuenta, que la implementación consiste en la interacción de diversos procesos dentro de la organización, es preciso afirmar que cada fase contenida en el Sistema integrado permite identificar, examinar e involucrar los objetivos empresariales y actividades propias del proceso según el contexto que maneje la empresa que den lugar a la toma de decisiones como resultado del proceso de implementación, este último se obtiene con la realización de actividades como evaluación y auditorías al Sistema integrado (siguiendo el ciclo PHVA).

Por tanto, en el ámbito empresarial, lo que diferencia a una empresa de otra es la competitividad por lo que cada día los empresarios deben asumir una visión de ocupar el mejor lugar en el mercado, un buen camino para lograrlo es la implementación de un sistema integrado de gestión.

Para el presente escrito, el proceso de Implementación del Sistema Integrado de Gestión se debe analizar considerando el impacto que tendría en el crecimiento de los procesos y reconocimiento en el mercado ante sus clientes y aliados estratégicos.

*La norma ISO 9001:2015 es un conjunto de requisitos sobre calidad y gestión de calidad que fueron establecidas por la Organización Internacional de Normalización -una federación de alcance mundial integrada por cuerpos de estandarización nacionales de 153 países-, que determina los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad, que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, sin importar si el producto y/o servicio lo brinda una organización pública o empresa privada, cualquiera que sea su rama, para su certificación o con fines contractuales.(Lloyd, 2018, p. 20).*

De acuerdo a lo anterior es importante reconocer que el proceso de implementación de un Sistema de Gestión Integrado aporta en el crecimiento productivo de la empresa.

Bernardo (2018) realiza la siguiente afirmación: *“una organización que incorpore uno o varios de los sistemas de gestión existentes, podrá acceder a una certificación con validez internacional que repercutirá positivamente en el volumen de sus negocios”.* (p. 20).

## **Incidencia de los factores de la cultura organizacional en los trabajadores**

La importancia de la cultura organizacional en los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia y compleja, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema en los procesos corporativos internos de planeación en los empresarios con diversos fines tales como: el cumplimiento legal de la normativa, reconocimiento de habilidades y destrezas de cada trabajador, creación de espacios de trabajo amigables y la prevención de efectos negativos en el bienestar y salud mental de cada trabajador.

Al interpretar lo anterior Pettigrew, (1970) planteaba que “la cultura de una empresa se manifiesta por símbolos, lenguajes, ritos, mitos, que son creados y difundidos por ciertos directivos para influir sobre el comportamiento de los miembros de la empresa” (p.96) de manera que, el autor expresa que esta definición se compone de elementos visibles y ocultos los cuales algunos se pueden identificar de manera fácil y otros que serán de difícil identificación pero que sin lugar a dudas se perciben y generan una incidencia en el comportamiento de los trabajadores.

La intervención que se realice con los factores culturales y que sean identificados y reconocidos en el ámbito laboral a tiempo, pueden desencadenar efectos tanto positivos como negativos en el clima organizacional, el reto es identificar cuáles de estos factores inciden negativamente en la implementación de un sistema integrado de gestión para dar manejo en los efectos producidos en los trabajadores. En adición, se debe entender que estos factores se reflejan en el trabajador ya que interactúan con la salud mental así mismo como emocional involucrando elementos actitudinales y comportamentales en su vida diaria y laboral además convirtiéndose en un factor de motivación y beneficio para su crecimiento tanto personal como profesional.

Así pues, en diversas oportunidades los factores de la cultura organizacional son solo identificados más no intervenidos, lo cual genera inconsistencia en la utilización de los recursos organizacionales que aporta la empresa y que por ende no permite el cumplimiento de los objetivos trazado al implementar un sistema integrado de gestión, teniendo como resultado pensamientos de incertidumbre en los trabajadores que en algunos aspectos y situaciones influyen manera negativa.



Por lo tanto Merino (2008) expone que “al no considerar que el manejo adecuado de estos factores permite profundizar en el conocimiento de la capacidad de respuesta de las personas y de la organización” (p.541). Basado en esta afirmación se podría deducir que al integrar los aspectos relacionados con los factores culturales y el clima organizacional se permite ver la eficiencia de la empresa al igual que y sin lugar a dudas, debe ser considerada como una herramienta que repercute en la mejora de la salud y bienestar mental de los trabajadores dentro de un marco de mayor productividad.

Es así que cada trabajador que hace parte la organización debe poseer y gozar de la salud y bienestar mental ideal, ya que de esto dependerán los resultados y el cumplimiento que la compañía proyecte en su capacidad de cumplimiento y desempeño como resultados a nivel competitivo y productivo.

Para entender la interacción entre los elementos de la cultura organizacional se abarca el siguiente concepto:

*“La cultura organizacional consiste en: “Un grupo de asunciones básicas compartidas que el grupo aprende como solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas válidas, y por tanto, para ser tomadas por los nuevos integrantes como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” (Shein, 1993, p 95),*

De acuerdo a lo señalado por el autor, es necesario profundizar en el conocimiento y la adecuada gestión de los posibles factores de la cultura organizacional existentes en el entorno laboral y clima organizacional, con el propósito de proponer instrumentos de medición que relacionen estos factores y que por ende permita el diseño de programas y actividades de intervención enfocados a la mejora y adaptados a las necesidades reales de la empresa y de los trabajadores que en ella se ven involucrados como se plantea en el presente escrito, a tal fin que en su objeto por considerar al trabajador en todos sus ámbitos, se busca la identificación y gestión de factores de la cultura organizacional.

## **La importancia de realizar la identificación de los factores de la cultura organizacional desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo**

Desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, los factores de la cultura organizacional en los trabajadores se derivan según las conductas, comportamientos y emociones que el trabajador manifieste durante el desarrollo de sus actividades laborales y que por ende se relacionan de acuerdo a las condiciones y entorno en el que se encuentre. Al respecto es necesario ampliar el concepto de cultura organizacional:

En el 2012 Sánchez ratifica que:

*“La cultura organizacional depende de muchos factores como las costumbres del entorno en que reside (ubicación geográfica), el sector al cual pertenece, la tecnología que utiliza, el mercado al que se dirige, las características de la competencia, la personalidad de sus fundadores, de sus gerentes, líderes, jefes, trabajadores etc. Quiénes son los que deciden directamente en la generación de una cultura empresarial que esté enfocada a la prevención, la seguridad y la salud en el trabajo. (p 13).*

Basado en el concepto del anterior autor, se deduce que como consecuencia de los cambios tanto como en el trabajador y en las empresas, la exposición de los factores de la cultura organizacional se ha hecho más frecuentes y notables, de modo que se hace conveniente y necesaria la identificación, evaluación y control con el fin de evitar los efectos negativos que inciden en los trabajadores y que por lo tanto se relaciona con los objetivos propuestos en el área la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

En relación a esto, en 2012, Sánchez expresa la siguiente afirmación:

*“la cultura se comienza a formar desde el momento en que la organización se crea, pero a su vez es un proceso evolutivo que constantemente se va transformando acorde con las condiciones que existan y las situaciones que circundan a la empresa; por tal razón es importante que desde que una empresa se cree, o desde que un trabajador ingrese, se provea el espacio, los recursos y enseñanzas necesarias para que todos estén enfocados a*

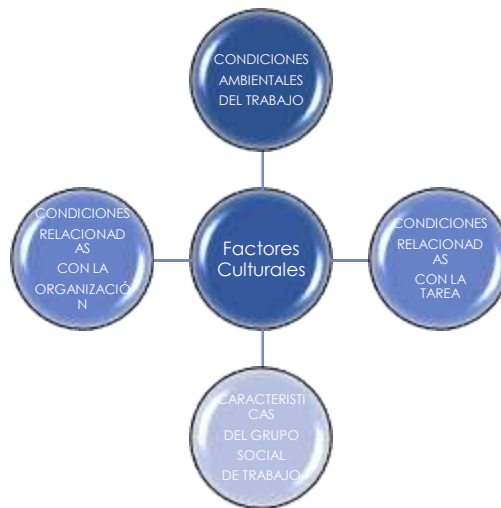
*los objetivos siempre enmarcados a la cultura de prevención, a realizar sus procesos de forma efectiva asegurando también su auto cuidado” (pp 20-21).*

De acuerdo a lo que representa el autor, la salud y bienestar mental de cada trabajador es un aspecto que las empresas aún no han logrado insertar de manera completa y satisfactoria, pese a lo anterior, se evidencia que el trabajador siempre estará involucrado como base esencial para lograr el desarrollo de los elementos nombrados y cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa; por tanto, es importante realizar la identificación, valoración e intervención de estos factores de manera que se pueda formar la cultura desde que el trabajador se ve involucrado hasta el cumplimiento de los objetivos empresariales.

En lo que respecta a la Seguridad y Salud en el trabajo como parte de la cultura, se puede concluir que a pesar de tener un marco legal compuesto por normas y procedimientos, en la actualidad, este proceso se encuentra en fase inicial de adaptación y en continuo cambio en las empresas, esto lo demuestra los hechos manifestados y concurrentes por parte de los trabajadores al manifestar sus conductas, comportamientos frente al compromiso y desarrollo en función de las actividades.

A continuación se determina el enfoque de intervención de los factores de la cultura organizacional desde el enfoque de la Seguridad y salud en el trabajo:

Figura 1. Factores de la Cultura Organizacional



Fuente: Propia

De acuerdo a lo anterior, el enfoque del actual escrito tiene presente en primera medida relacionar la incidencia de los factores de la cultura organizacional durante el proceso de implementación de un sistema integrado de gestión a través de la identificación de estos factores y basados en el Seguridad y Salud en el trabajo.

En este sentido, se da una vital importancia a la identificación y la detección oportuna de estos factores presentes en el trabajador y que interfieren con el entorno y clima organizacional, sin embargo, desde el enfoque de la Seguridad y Salud en el trabajo, se puede concluir que una fuente de información para analizar estos factores se puede adquirir a través de la aplicación de batería de riesgo psicosocial que las empresas deben aplicar por marco legal /Resolución 2646 de 2008, sin embargo, se reconoce que esta aplicación no es suficiente y no está enfocada para medir la cultura organizacional aunque de manera indirectamente se podrían relacionar ciertos factores de riesgo psicosocial con los factores de la cultura organizacional.

De acuerdo a lo anterior, se ratifica la siguiente afirmación de acuerdo a la OIT:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias,

puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

De esta manera, la definición anterior, no solo se trata de realizar identificación si no también intervención, insistiendo que se debe proyectar los efectos positivos y negativos del trabajador de modo que sean reconocidos según el contexto en el que se desempeñe el trabajador.

También se expone que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia del trabajador además que está influenciado por los múltiples factores que repercutan en las conductas y comportamientos que manifieste el trabajador, con el fin de ampliar lo expuesto anteriormente, se relaciona la clasificación basada en la GTC 45 2012 donde se muestra la clasificación de los riesgos psicosociales entre los Factores de la Cultura Organizacional una indirecta de relacionarlo

**Figura No 2:** Propuesta clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Relación con los Factores de la Cultura Organizacional

Factores de Psicosociales	Factores Culturales
<b>Condiciones de la tarea</b>	Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa, Símbolos, lenguajes, ritos, mitos.
<b>Interfase de la persona</b>	Mitos, lenguaje, valores, percepción, emociones, motivación y satisfacción.
<b>Características del Grupo Social de Trabajo</b>	Prácticas culturales, valores, percepción, emociones, motivación, satisfacción, lenguaje, ritos y mitos
<b>Gestión Organizacional</b>	Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa, publicidad que caracteriza la identidad.
<b>Características de la organización</b>	Ubicación, tamaño, sector económico, Publicidad que caracteriza la identidad.
<b>Jornada de trabajo</b>	Mitos, percepción, emociones, motivación y satisfacción, producto o servicio que ofrece la empresa

**Fuente:** Tomado Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012 Tabla de Peligros, Psicosocial/Descripción / Cultura Organizacional-Elemento Esencial del Capital Intelectual-Factores de la cultura organizacional Ceballos, D. Gómez, K., Hernández, P. & Olaya A.

Basado en lo anterior, en la Guía técnica colombiana y los autores que argumentan el concepto se evidencia la siguiente definición para realizar la identificación y valoración de los riesgos psicosociales: “Para determinar el nivel de deficiencia para los peligros psicosociales, la empresa podría utilizar las metodologías nacionales e internacionales disponibles, ejecutadas por un profesional experto y que esté acorde con la legislación nacional vigente, que para la fecha de elaboración de esta guía corresponde a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.” (Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012).

Así mismo, esto indica que la empresa debe inicialmente realizar medición de los factores psicosociales a través de las metodologías definidas y aprobadas las cuales cumplan los criterios establecidos por la Legislación Colombiana establecida Resolución 2646 de 2008 la cual establece: *Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral*, la GTC 45 2012 brinda una escala que corresponde a la interpretación genérica de los niveles de riesgo psicosocial propuesta en la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social 2010. Este documento permite la cuantificación de riesgo psicosocial. (Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012).

Adicionalmente los resultados obtenidos de la medición se clasifican los siguientes grupos de calificación:

### Figura 3. Escala de Interpretación de los niveles de riesgo psicosocial:

MUY ALTO:	nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
ALTO :	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
MEDIO:	nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones y dominio que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
BAJO:	no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Fuente: Tomado Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012, Anexo C, Determinación cualitativa del nivel de deficiencia de los peligros higiénicos.

En relación a lo expuesto anteriormente, existe una relación con los factores de riesgo psicosocial que pueden conducir a la identificación de los factores de la cultura organizacionales y a su vez definir la interacción que representa cada elemento de la cultura con el desempeño y aportes que tenga el trabajador frente a sus actividades y funciones.

Teniendo en cuenta que no existe un instrumento eficiente para la medición de los factores de la cultura organizacional, se realiza el siguiente ejemplo como base de propuesta:

**Figura 4. Propuesta clasificación de Grupos Focales de intervención los Factores de Riesgo Psicosocial/ Resultados Aplicación de Batería en Riesgo Psicosocial**

Grupo	Clasificación	Factores de Psicosociales	Factores Culturales
<b>A</b>	<b>BAJO</b>	Condiciones de la tarea	Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa, Símbolos, lenguajes, ritos, mitos.
<b>B</b>	<b>MEDIO</b>	Interfase de la persona	Mitos, lenguaje, valores, percepción, emociones, motivación y satisfacción.
<b>C</b>	<b>ALTO</b>	Características del Grupo Social de Trabajo	Prácticas culturales, valores, percepción, emociones, motivación, satisfacción, lenguaje, ritos y mitos
<b>D</b>	<b>MUY ALTO</b>	Gestión Organizacional	Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa, publicidad que caracteriza la identidad.

Fuente: Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial/ GTC 45 2012

Así mismo se deja a consideración la relación de los siguientes criterios para realizar la intervención en los factores identificados y analizados, estas actividades se proponen desde el punto de vista de diseño de programas y actividades de prevención:

**Figura 5.** Propuesta para realizar modificación en la cultura organizacional basado en los factores de la cultura organizacional

Grupo	Clasificación	Factores Culturales	Propuesta para modificar la Cultura Organizacional
<b>A</b>	<b>BAJO</b>	Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de inducción y re inducción corporativa en el cargo.</li> <li>• Revisiones continuas por parte del alta dirección</li> <li>• Actividades donde se involucren los directivos.</li> <li>• Dar a conocer los medios de comunicación que maneja la empresa.</li> <li>• Involucrar a través del sentido de pertenencia al trabajador con el producto o servicio que vende la empresa</li> </ul>
<b>B</b>	<b>MEDIO</b>	Mitos, lenguaje, valores, percepción, emociones, motivación y satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Factores Psicosociales - Equilibrio Laboral.</li> <li>• Talleres vivenciales con los trabajadores.</li> <li>• Actividades de integración</li> </ul>
<b>C</b>	<b>ALTO</b>	Prácticas culturales, valores, percepción, emociones, motivación, satisfacción, lenguaje, ritos y mitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en personalidad y estilo de afrontamiento</li> <li>• Planeación para Clima Organizacional</li> <li>• Talleres vivenciales con los trabajadores.</li> </ul>
<b>D</b>	<b>MUY ALTO</b>	Características del producto o servicio que ofrece la empresa, publicidad que caracteriza la identidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en Manejo de Carga Laboral</li> <li>• Actividades orientadas a manejo y aceptabilidad de: turnos y horarios,</li> <li>• Rotación laboral para prevención de los posibles factores que se presenten</li> <li>• Plan Padrino para adaptación laboral.</li> <li>• Revisión de aspectos: Condiciones medio ambiental.</li> <li>• Estrategias de Comunicación Organizacional (internas y externas)</li> </ul>

Fuente: Propia



Posible interpretación:

Por lo tanto, teniendo en cuenta la intervención posible presentada en el informe de interpretación para la empresa, se deduce que la intervención en los trabajadores se debe realizar de manera priorizada en los Grupos D y C con una escala de interpretación en el resultado: Muy Alto y alto, con los siguientes factores de la cultura organizacional identificados: Elementos Estructurales (Planeación estratégica. Misión, visión, organigrama, objetivos y políticas) procesos centrales, producto o servicio que ofrece la empresa, publicidad que caracteriza la identidad / Prácticas culturales, valores, percepción, emociones, motivación, satisfacción, lenguaje, ritos y mitos

Al realizar el proceso de intervención y seguimiento a las actividades ejecutadas se espera un impacto positivo en los grupos D y C intervenidos ya que los trabajadores deben manifestar a través de instrumentos de medición aspectos de mejora en el desarrollo de sus actividades, comunicación asertiva, trabajo en equipo y relaciones con los equipos de trabajo.

Es así como el presente escrito se enfoca en dar a conocer como inciden los factores de la cultura organizacional desde el enfoque de la Seguridad y Salud en el Trabajo manifestados durante la implementación de un sistema integrado de gestión en los trabajadores en la empresa de modo que se identifiquen los efectos que se presentan a corto, mediano y largo plazo y que sin embargo, impactan los resultados tanto positivos como negativos que abarcan el desarrollo y resultado de la implementación del Sistema Integrado del Sistema Integrado de Gestión.

## CONCLUSIONES

Diversos estudios determinan que la cultura organizacional permite unificar elementos relacionados con el trabajador y su entorno; cuando la cultura organizacional favorece el bienestar de los trabajadores y el logro de resultados de la empresa ambos se benefician y la organización puede conformar una ventaja competitiva apoyada en su cultura organizacional, de esta manera la implementación de los procesos de mejora (Implementación de un Sistema Integrado de Gestión), es más beneficiosa y completa cuando se intervienen los factores de la cultura organizacional.

Desde el enfoque de implementar un sistema de gestión y la seguridad y salud en el trabajo se debe dar cumplimiento a la identificación y medición de los Factores de Riesgos Psicosocial con el fin de establecer la relación de los factores de la cultura organizacional que incidan en el comportamiento de los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades.

En este documento se intenta realizar una propuesta a grandes rasgos alineada con los criterios que se relacionan desde el enfoque de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la cultura organizacional que se aplicará y que pueden llegar a modificar la cultura organizacional. Sin embargo, es necesario entender que el alcance de este documento es limitado y necesita un análisis a profundidad de los factores de la cultura organizacional con el fin de desarrollar estrategias más acertadas.

De acuerdo a las tablas propuestas, uno de los grupos a intervenir son C y D dado a que pueden llegar a modificar los factores de la cultura organizacional evidenciando un resultado óptimo en estos grupos de clasificación.

Es importante tener en cuenta que al modificar los factores de la cultura organizacional se reflejan mayores resultados y beneficios en la implementación de un sistema integrado de gestión así mismo en comportamientos y conductas en el desempeño del trabajador se recomienda profundizar en los estudios o iniciativas basados en los autores que apoyaron el presente escrito.

El clima organizacional presenta cambios continuos relacionados con las condiciones o entorno, y que surgen efecto en el trabajador a nivel de comportamientos y conductas, por lo que se debe indagar a profundidad en el sentido de analizar la percepción de los trabajadores a nivel

individual acerca de las condiciones que se manifiestan en el ambiente laboral y percepción de su labor.

Hasta el momento se ha demostrado que el estado emocional del trabajador se relaciona con el desempeño de sus funciones y actividades, lo que da lugar a la creación de estrategias de intervención para mantener el estado óptimo del trabajador de manera que sea un factor de motivación el hecho de apoyar a la empresa en el alcance sus objetivos empresariales propuestos.

Es necesario incorporar en los Sistemas Integrados de Gestión un modelo de evaluación basados en los factores de la cultura organizacional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Bernardo, M. (2011). Factores de Riesgo Psicosocial Formas, Consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España: Debate

Schein, E. (1999). Corporate Cultura Survival Guide. Estados Unidos, Chicago

Alvesson, M. & P. O. Berg. (1992) The Corporate Culture and Organizational Symbolism, New York, De Gruyter.

Merino, S. (2008) Manual para la prevención de Riesgos Psicosociales. Madrid, España

Shein, E. (1993). En Cultura Organizacional y Liderazgo. San Francisco. Estados Unidos.

Stubenberg, C. (2012). Modelo BSC-Seguridad Basada en el Comportamiento, Colombia, Bogotá.

Lopez, Ñ. (2011). Maestría en Consultoría Gerencial. Curso 2. Cultura organizacional. La Habana: Escuela del Partido. Cuba, Habana.

Alarcón H, Araneda Cea BG. (2007) Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. Libro Ingeniería Industrial., Madrid. España.

Duran, P. (2002) M.E.P.T: Mejores empresas para trabajar. La importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas, Madrid. España.

Boada, J. Vallejo D, Agullo E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. Psicothema.

Nieves, Y. León Santos, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. Acimed.

Díaz, M. (2006) La cultura organizacional en un cluster global. Bogotá. Colombia

Denison, D. (1990) Corporate Culture and Organisational Effectiveness, New York.

Davis, K. y Newstrom, J. (1991). El comportamiento humano en el trabajo. México Edit. Mc Graw Hill.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995). Identidad de las organizaciones: invariancia y cambio. Buenos Aires Edit.Paidos.