

# Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura farmacéutica\*

## Cultural dimensions on occupational safety and health in pre-pharmaceutical manufacturing workers

Recibido: 12 de febrero de 2015/Aceptado: 27 de noviembre de 2015  
<http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>

Irving Auriolos Tapia<sup>1</sup>

Teresa Torres-López<sup>2</sup>

Universidad de Guadalajara, México

### Palabras clave:

Seguridad, Salud ocupacional,  
Dimensiones culturales.

### Resumen

La cultura de seguridad ha sido un factor determinante para las organizaciones a nivel global. El enfoque cultural en seguridad y salud en las últimas décadas ha sido identificar y modelar dicha cultura desde un paradigma explicativo. El propósito del estudio fue analizar las dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa farmacéutica a través de la teoría del consenso cultural con un diseño cualitativo. Se reclutaron 40 trabajadores en dos grupos (asociados y empleados) y se colectaron 399 códigos integrados en seis familias por grupo. Se identificaron tres dimensiones culturales (salud, seguridad y metas) en ambos grupos, pero con un consenso cultural mucho más evidente en asociados que en empleados (CC=0.623 y CC=0.53, respectivamente).

### Keywords:

Safety, Occupational health,  
Cultural dimensions.

### Abstract

Safety culture has been a decisive factor for global organizations. Cultural approach to safety and health in recent decades has been to identify and model the culture from an explanatory paradigm. Purpose of the study was to analyze cultural dimensions on occupational safety and health of workers in a pre-pharmaceutical enterprise through cultural consensus theory, with a qualitative design. 40 workers were recruited into two groups (partners and employees) and 399 codes were built in six families per group. Three cultural dimensions (health, safety and targets) were identified in both groups but with a much more obvious cultural consensus in partners than in employees (CC=0.623 and 0.53, respectively).



### Referencia de este artículo (APA):

Auriolos, I. & Torres, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura farmacéutica. *Psicogente*, 19(36), 206-216. <http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>

\* Derivado del proyecto de tesis doctoral Concepciones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa farmacéutica. Financiamiento propio de los investigadores.

1. Doctorante en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara. Sede Instituto Politécnico Nacional, Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, México. D.F. [irving\\_auriolos@bd.com](mailto:irving_auriolos@bd.com)
2. Dra. en Antropología Social y Cultural. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO). Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México. Tels. +5233 10585200 ext. 33898. <http://www.cucs.udg.mx/iiso>

## Introducción

Algunos autores (Cooper, 2000; D'Andrade, 2003) definen la cultura como la herencia social entera de un grupo, incluye cultura material y estructuras externas, acciones aprendidas, representaciones mentales de varios tipos, y en su contexto.

De hecho, la cultura es un fenómeno grupal y se expresa en diferentes colectivos y dentro de cada uno de estos hay una variedad de individuos. Por lo general, es un término utilizado para tribus o grupos étnicos (en antropología), para las naciones (en la ciencia política, la sociología y la gestión) y para organizaciones (en sociología y gestión). Un campo relativamente inexplorado es la cultura de las ocupaciones (por ejemplo, de los ingenieros frente a los contables, o de académicos de diferentes disciplinas u organizaciones) (Cooper, 2000).

Sin embargo, en la cultura de las ocupaciones, algunas empresas alrededor del mundo están mostrando interés en el concepto de cultura de seguridad, como un medio para reducir el potencial de los desastres a gran escala y los accidentes asociados a las tareas de rutina, por lo cual ha sido declarado como objetivo global a fin de alcanzar una cultura de seguridad homogénea en todo el mundo (Cooper, 2000).

Por lo tanto, las diferentes subculturas surgirán de grupos funcionales, niveles jerárquicos y figuras corporativas, o se formarán alrededor de ellos, en su mayoría con muy pocos valores, creencias, actitudes o comportamientos, que serán comúnmente compartidos por la totalidad de la figura corporativa; esta situación, lejos de beneficiar una cultura de seguridad, fijan la homogeneidad como un punto más distante de los objetivos de las empresas (Alvesson, 2002; Cooper, 2000; Høivik, Bente, Moen, Mearns & Haukelid, 2013).

En la práctica, la creación o el fortalecimiento de una cultura de seguridad depende de la manipulación deliberada de varias características de la organización para crear un impacto en las prácticas de gestión de la seguridad. El acto mismo de hacerlo, significa que las manipulaciones deben ser dirigidas hacia una meta para la misma organización (Alvesson, 2002).

Respecto a la cultura de seguridad de estos moderadores relacionándolos con las metas, podrían ser vistos como análogos (ajenos) a la seguridad y la capacitación relacionada con el trabajo (es decir, la capacidad); los grados de compromiso con la seguridad en los distintos niveles jerárquicos (es decir, meta-compromiso); la seguridad frente a la productividad, la calidad (meta-conflicto); los flujos de comunicación (de retroalimentación); la gestión de los operarios contra las funciones de rol (la complejidad de tareas); y, la falta de recursos, ritmo de trabajo, los problemas de diseño del trabajo (las limitaciones situacionales), junto con las dimensiones culturales de la organización (Cooper, 2000; Hofstede, 2011).

Dicho lo anterior, y enfocándose la cultura organizacional en la seguridad y salud ocupacional en México, desde hace más de 43 años el marco legal de la salud en el trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual se derivan la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como un número importante de Normas Oficiales Mexicanas (NOM), donde se encuentran los lineamientos que deben cumplir las empresas en materia de seguridad, higiene y salud de los trabajadores.

Existen diferentes enfoques para abordar la cultura de la prevención sobre seguridad y salud ocupacional y cada uno de ellos puede resultar útil de algún modo.

Una condición de éxito para implementar dicha cultura es la participación de todos los trabajadores. No obstante, esta participación tiene que ir acompañada del compromiso de todos los agentes implicados hacia esa cultura, y que debe de ser el nuevo enfoque para lograr la excelencia en la calidad de vida laboral (Noriega, Franco, Trejo, Montoya, León, Sanabria & Cruz, 2010).

El tema cultural en seguridad y salud ocupacional ha sido estudiado poco en las últimas dos décadas de acuerdo con resultados basados en diagnósticos de aplicación normativa, comparativos normativos, implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud tanto en el extranjero (Bensusán, 2003; Bosak, Coetsee & Cullinane, 2013; Chen & Zorigt, 2013; Høivik, Bente, Moen, Mearns & Haukelid, 2013) como en México (Noriega, 2008; Noriega et al., 2010).

Por lo anterior, si existen pocos estudios explicativos sobre la cultura en seguridad y salud basados en la literatura revisada, son aún más escasos los realizados desde el punto de vista interpretativo o cualitativo (Grant & Miller, 2004; Agudelo, Ronda, Gil & Vives, 2008; Høivik, Bente, Moen, Mearns & Haukelid, 2013), situación que justifica el desarrollo de la presente investigación.

Según el enfoque cualitativo, una manera de acercarse a las percepciones y conocimientos sobre un objeto social es la teoría del consenso cultural, cuyo fundamento se ubica en el campo de la antropología cognitiva. Esta estudia el proceso de adquisición de información sobre el mundo en una variedad de culturas considerando: cómo la procesan, cómo toman decisiones y cómo actúan de una manera considerada apropiada, por otros miembros de su cultura y cómo esta es transmitida (Romney, Weller & Batchelder, 1986).

La Teoría del Consenso Cultural (TCC) emana de un grupo de teorías culturales definidas como un conjunto de proposiciones interrelacionadas que describen la naturaleza de algunos fenómenos generales (D'Andrade, 2003).

En realidad se trata de una colección de técnicas analíticas y modelos que pueden ser utilizados para estimar las creencias culturales y el grado que los individuos saben o reportan de dichas creencias (Romney, Weller & Batchelder, 1986; Weller, 2007). Estima las respuestas culturalmente apropiadas o correctas a partir de las preguntas y diferencias individuales en el conocimiento cultural; o de otra manera; describe las asunciones, materiales apropiados de entrevista y los procesos analíticos para extraer un análisis de consenso (Weller, 2007).

La TCC se extrapola a un modelo matemático de interpretación, se asume la situación en donde el etnógrafo desconoce cuánto sabe cada informante acerca del dominio cultural en consideración ni las respuestas a las preguntas. Este modelo formal propuesto incluye formatos de preguntas tipo falso-verdadero, opción múltiple y llenar los vacíos en dominios culturales familiares (conocidos), con muy buenos resultados, utilizando apenas cuatro informantes (Romney et al., 1996; Borgatti, 1998; D'Andrade, 2003).

La TCC parte de los siguientes postulados: a) cuando un informante declara que el nombre de un objeto es X, se debe asumir que existe alguna probabilidad (que puede ser calculada) de que esta declaración sea correcta; b) dicha probabilidad debe ser cercana a 1, en el caso de un informante muy conocedor, y próxima a 0, en el caso de un no conocedor; c) cuando la mayor cantidad de informantes concuerden (cuando se les pregunte independientemente) en una respuesta, lo más seguro es

que esta sea la culturalmente correcta (Romney, Weller & Batchelder, 1986; Weller, 2007).

El presente estudio pretende describir las dimensiones culturales sobre la seguridad y la salud ocupacional de trabajadores de una empresa prefarmacéutica en México.

### **Materiales y métodos**

Las concepciones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de los trabajadores se observaron desde el paradigma cualitativo, que enfoca la antropología cognitiva para codificar la información con un tratamiento estadístico cuantitativo sobre datos cualitativos (Bernard, 1996; Potter, 1996).

El estudio de Romney, Weller y Batchelder (1986) sugiere un tamaño mínimo de 17 informantes para clasificar correctamente 95 % de las preguntas, bajo un promedio de competencia cultural esperada de 0,5 y un nivel de confianza de 0,95.

Para el estudio se reclutaron 20 asociados (personal de confianza) y 20 empleados (personal sindicalizado) de distintas áreas o negocios de la empresa por método propositivo. La selección de los participantes y la aplicación de los instrumentos comprendieron un lapso de dos años y se realizó en el interior de la empresa situada en el estado de México.

El trabajo tuvo dos recolecciones sucesivas de datos, entre julio y septiembre de 2014: una, con la técnica de listados libres (*free lists*), y otra, con la técnica de sorteo de montones (*pile sort*).

En la primera fase del estudio se aplicó la técnica

de listados libres (LL) (Bernard, 1996; Borgatti, 1998), que consiste en pedir a los informantes una lista por escrito de términos o frases relacionados con una esfera conceptual particular (con respecto a la seguridad y salud ocupacional en este caso). Luego de obtener las listas de palabras, se tabularon los términos por frecuencia de mención. Para generar el instrumento de recolección de sorteo de montones que se aplica en la segunda fase del estudio, se recomienda seleccionar 20 palabras de cada lista (Romney, Weller & Batchelder, 1986; Borgatti, 1998). Un segundo análisis fue la categorización de las definiciones dadas para cada palabra, lo cual se hizo con análisis de contenido temático (Chevalier, 2004; Borgatti, 1998).

El sorteo de montones (SM) (Bernard, 1996; Borgatti, 1994 y 1998) consiste en elaborar tarjetas para cada término y pedir a los informantes de ambos sexos que formen grupos de tarjetas que contengan las palabras más parecidas sin importar el número de grupos generados (Guest & McLellan, 2003). Después se les pide que etiqueten cada montón con una palabra que identifique el conjunto de las tarjetas seleccionadas, actividad realizada por el investigador de manera personalizada.

El proceso de análisis fue sometido al *software* Anthropac 4.92 para mostrar los conglomerados jerárquicos, el escalamiento multidimensional y el consenso cultural.

### **Hallazgos**

#### ***Listados libres y sorteos de montones en personal asociado. Análisis temático***

*El mantener la integridad es parte esencial y objetivo de la seguridad y la salud ocupacional de nuestros asociados y de uno mismo.*

Los asociados de la empresa reportaron 199 términos asociados a la seguridad y la salud ocupacional. Las descripciones de estas categorías fueron:

- a) Acción positiva: mediante la intervención directa y participativa de los trabajadores de la empresa se pueden lograr los objetivos de la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. En voz de uno de los respondientes: *Son las acciones previas para no adquirir una enfermedad futura o un accidente que me incapacite.*
- b) Efectos negativos: pueden fundamentarse en todas aquellas acciones que encaminan o derivan en una mala actitud o gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Son parte del día a día dentro de las actividades de los empleados de la organización y de no identificarlas desencadenan accidentes, los cuales indican que ha fallado la prevención.
- c) Efectos positivos: la adecuada gestión brinda frutos para los trabajadores en cualquier organización, ya que la protección podría definirse como las *acciones encaminadas a la protección personal y cuidado de las personas.*
- d) Metas: todos los programas de seguridad y salud dentro de las organizaciones, desde el punto de vista regulatorio u operacional, tienen la misión de salvaguardar la integridad humana y las instalaciones de la organización para que cada persona que labore en ese tipo de empresa pueda decir: *Estaré bien, trabajaré a gusto y me sentiré a gusto en la organización.*
- e) Necesidades: es propio de la condición humana el que cada persona obtenga satisfactores, para el desarrollo apropiado de su vida diaria sin excepción del trabajo. Los respondientes consideran que la seguridad y la salud ocupacional son en la actualidad tan necesarias, que: *Seguir todas las recomendaciones y medidas nos ayudarán a estar sanos.*
- f) Valores: Son principios que permiten orientar el comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Para algunos respondientes estos incluyen la responsabilidad, la conciencia y el respeto: *La seguridad es responsabilidad de cada uno de nosotros, no de un departamento específico.*

### ***Listados libres y sorteos de montones en personal empleado. Análisis temático***

*La seguridad y la salud ocupacional están siempre presentes en mi trabajo. El uso de estos conceptos me llevará a trabajar seguro.*

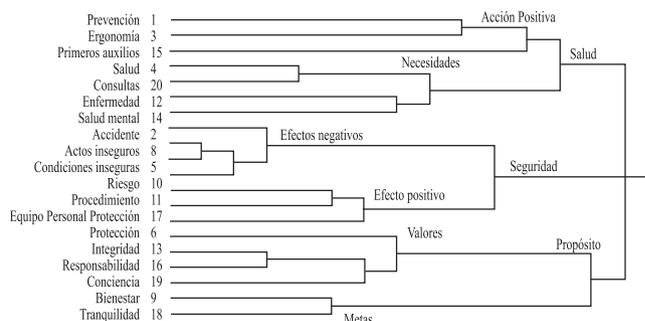
Los empleados de la empresa reportaron 200 términos asociados a la seguridad y la salud ocupacional. Al igual que el personal asociado, se agruparon en seis categorías para la realización del análisis temático:

- a) Acción positiva: mediante la intervención directa y participativa de los trabajadores de la empresa se pueden lograr los objetivos de la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. En voz de uno de los respondientes: *Seguridad = prevención de accidentes.*
- b) Cuidados en el trabajo: todos los programas de seguridad y salud dentro de las organizaciones, desde el punto de vista regulatorio u operacional, tienen la misión de salvaguardar la integridad humana y las instalaciones de la organización para que cada persona que labore en ese tipo de empresa pueda decir: *Porque la salud significa eso, estar sanos y seguir adelante estoy cumpliendo con todo el equipo de seguridad y prevención, de eso habla la seguridad.*

- c) Deberes: la adecuada gestión brinda frutos para los trabajadores en cualquier organización, ya que la protección es un requisito indispensable: *Mayor seguridad, menos accidentes.*
- d) Efectos negativos: pueden fundamentarse en todas aquellas acciones que encaminan o derivan en una mala gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Son parte del día a día dentro de las actividades de los empleados de la organización y de no identificarlas desencadenan accidentes e incluso la muerte: *Estamos en una empresa que trabaja con químicos peligrosos.*
- e) Efectos positivos: la adecuada gestión brinda frutos para los trabajadores en cualquier organización, ya que la protección podría definirse así: *La seguridad y la salud en el trabajo nos hace saber que existe la preocupación para que los empleados que laboramos en la compañía desempeñamos nuestro trabajo con mejor bienestar y rendimiento.*
- f) Necesidades: es propio de la condición humana el que cada uno de nosotros obtenga satisfactores, con los que nos desarrollamos de manera apropiada en nuestra vida diaria, inclusive en nuestro trabajo. Los respondientes consideran que la seguridad y la salud ocupacional son en la actualidad necesidades que están siempre presentes en todo trabajo: *El uso de estos conceptos me llevará a trabajar seguro y nos ayuda dándonos las armas para que seamos responsables de nuestros actos.*

**Dimensiones culturales en seguridad y salud ocupacional del personal asociado y empleado**

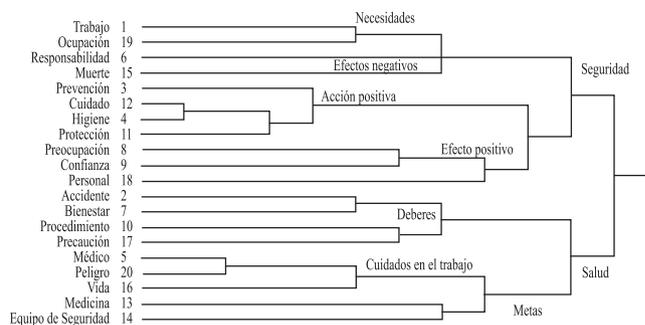
En la Figura 1 las dimensiones descritas en los árboles de conglomerados para el personal asociado tuvieron valores de bondad de ajuste adecuados (estrés en dos dimensiones = 0,075) en el análisis de escala multidimensional no métrica (Sturrock & Rocha, 2000).



**Figura 1. Dimensiones del concepto de seguridad y salud ocupacional de personal asociado de una empresa prefarmacéutica, México, 2014**

Arriba se pueden observar tres dimensiones: salud, que incluye acciones positivas y necesidades; seguridad, con sus respectivos efectos positivos y efectos negativos de llevarla o no a cabo, y propósito, el cual incluyó metas y valores que consideran los asociados de relevancia para la salud y seguridad en el trabajo.

De igual manera, las dimensiones descritas en los árboles de conglomerados para el personal empleado, Figura 2, tuvieron valores de bondad de ajuste aceptable (estrés en dos dimensiones = 0,172) en el análisis de escala multidimensional no métrica (Sturrock & Rocha, 2000).



**Figura 2. Dimensiones del concepto de seguridad y salud ocupacional de personal empleado de una empresa prefarmacéutica, México, 2014**

Se pueden observar dos dimensiones: seguridad,

que incluye acciones positivas, necesidades, efecto positivo y acción positiva; y salud, con sus respectivos deberes y cuidados en el trabajo y metas.

### Consenso cultural en seguridad y salud ocupacional del personal asociado y empleado

Ahora bien, posterior a la descripción de los hallazgos desde los LL, SM y las dimensiones culturales, en la Tabla 1 se muestra el análisis del consenso cultural (Romney, Weller & Batchelder, 1986; Weller, 2007) para estos dos grupos de respondientes.

dual con las respuestas promedio, fue mayor a 0,50 en ambos casos; estos valores confirman el consenso cultural, pero es mucho más evidente en el grupo de los asociados que en el de los empleados (CC = 0,623 y CC = 0,53, respectivamente).

Los valores mayores a 0,3 en la medida de acuerdo grupal en las respuestas obtenidas por los informantes describen homogeneidad en la organización conceptual de las dimensiones y validan también el consenso, cuestión presente solamente en el grupo de asociados. Así entonces, podemos validar que en el grupo de los

**Tabla 1. Niveles de consenso cultural sobre el concepto de seguridad y salud ocupacional entre personal asociado y empleado, México, 2014**

Respondientes	Razón del factor 1 (F1)	Varianza acumulada %	Razón del factor 2 (F2)	Varianza acumulada %	Razón F1:F2 <sup>1</sup>	Competencia cultural <sup>2</sup> /media DE <sup>3</sup>	Concordancia grupal <sup>4</sup>	
Asociados (n = 20)	4.301	72,7	1.629	89,6	2,64	0,623	0,114	0,388
Empleados (n = 20)	9.148	82,4	1.044	91,4	8,76	0,53	0,198	0,28

1 Cociente de F1 en relación con F2. La regla es que F1 sea por lo menos tres veces mayor que F2 para hacer válido el consenso (Weller, 2007).

2 Media aritmética grupal del grado de acuerdo individual con las respuestas promedio. Es la concordancia entre las respuestas individuales y el patrón estimado de respuestas correctas del grupo (Weller, 2007).

3 Desviación estándar.

4 Acuerdo grupal en las respuestas obtenidas por los informantes. Se obtiene elevando al cuadrado el promedio de la competencia cultural (Weller, 2007).

En ambos grupos se observó un nivel de consenso conforme a la concordancia grupal, pero resultó más elevado en el grupo de los empleados (F1 = 9.148) que en el de los asociados (F1 = 4.301). Se considera estadísticamente significativo que el primer factor abarque tres veces o más la varianza del segundo factor (Weller, 2007), lo cual sucedió solamente en el grupo de los empleados (F1:F2 = 8,76).

Por otra parte, el porcentaje acumulado de la varianza para la razón de los factores 1 y 2 fue superior al 70 %. La media de la competencia cultural individual o la media aritmética grupal del grado de acuerdo indivi-

asociados se presenta homogeneidad de la esfera conceptual simple y consenso cultural respecto a la seguridad y salud ocupacional.

### Discusión

En los empleados de la empresa, se observaron dimensiones culturales más estructuradas, definidas y con un mayor consenso sobre las mismas.

Dichas dimensiones, estructuradas en salud (acciones positivas y necesidades), seguridad (efectos positivos y negativos) y su propósito (metas y valores), que,

aunque fueron muy semejantes a las de los participantes asociados, mostraron un mayor nivel de importancia para su práctica diaria, incluso fuera de las actividades laborales; conceptos como peligro, muerte y bienestar fueron identificados.

En ambos grupos, la saliencia de los códigos *prevención* y *accidente* fue muy alta, pero como asociación del concepto de cultura de seguridad y salud resultó una *necesidad* para el personal empleado, a diferencia de los asociados, donde no se considera aun así.

Sin embargo, el grupo asociado estructuró las dimensiones con un enfoque más normativo, en donde la salud ocupacional integró códigos como salud mental y ergonomía; los códigos actos inseguros, condiciones inseguras y procedimiento para seguridad en los conglomerados jerárquicos se asociaron a protección e integridad. Por último, la dimensión de propósito de la seguridad y salud ocupacional se integró en códigos como responsabilidad, respeto y conciencia dentro de su conglomerado para estructurar el concepto como una meta para llevar a cabo en la cultura de la empresa encaminada al bienestar y tranquilidad.

Los empleados integraron conceptos como procedimiento, accidente y precaución asociados al bienestar dentro de la dimensión salud, mientras que conceptos como trabajo y ocupación se relacionan directamente con responsabilidad, y muerte con la dimensión seguridad, que integrándose como una sola cumplió con el propósito del estudio: La cultura de seguridad y salud ocupacional, como un conjunto de prácticas y conocimientos compartidos culturalmente (Weller, 2007), fueron presentados en esta muestra con niveles de consenso y concordancia grupal.

Las dimensiones culturales identificadas y descritas tanto de la población administrativa como empleada convergen en un punto de similitud y de diferencia. La cultura de seguridad y salud ocupacional está incluida en la cultura organizacional de cada una de las empresas a nivel global, la cual es heterogénea como similitud y se diferencia entre las creencias, actitudes y los valores de cada organización, en función de sus objetivos, políticas, visión y misión de literatura revisada (Cooper, 2000; Hofstede, 2011).

De igual manera, dichas creencias y actitudes pueden favorecer o dificultar que la cultura en seguridad y salud se lleve al nivel básico (Alvesson, 2002; Cooper, 2000; Høivik, Bente, Moen, Mearns & Haukelid, 2013) y que pueda compartirse entre cada uno de los individuos y como colectivo (Romney, Weller & Batchelder, 1986; D'Andrade, 2003; Weller, 2007), en concordancia con los grupos estudiados.

En ambos grupos se extrajeron y describieron dimensiones que identifican a la cultura de seguridad y salud en cuanto deber, necesidad, o medio para integrar el concepto de prevención como una realidad para la empresa ajustada con las iniciativas y normatividad en materia de seguridad y salud ocupacional en México (Noriega, 2008; Noriega et al., 2010; RFSHMAT, 2013), y que hasta cierto punto va favoreciendo la consolidación de la cultura experta y la progresiva transferencia que en materia de toma de decisiones sobre la gestión de los riesgos ocupacionales se produjo hacia ella en las sociedades occidentales durante el primer tercio del siglo XX (Navarro, 2003).

En la empresa estudiada, la aplicación de dicha gestión cultural involucra tanto los aspectos normativos locales necesarios para su aplicación (Noriega et al.,

2010) como el aprovechamiento de herramientas que permitan identificar áreas de mejora (Navarro, 2003; Chen & Zorigt, 2013), para poder llegar a la meta de la cultura de seguridad y salud ocupacional: “las ideas y creencias que todos los miembros de la organización comparten acerca de los riesgos, accidentes y problemas de salud” (Cooper, 2000, p.2).

Los homogeneidad cultural en seguridad y salud identificada en los grupos estudiados obedece al constante ejercicio de capacitación empresarial, la difusión de prácticas e iniciativas cotidianas en evaluación de los riesgos laborales, evaluaciones médicas periódicas y asistencia de nivel básico en salud, así como la promoción a la salud (RFSHMAT, 2013; Noriega, 2008).

Por otra parte, las diferencias en las dimensiones o en los resultados del consenso cultural entre los grupos sirve como un medio para permitir una reforma estructural más encaminada hacia la prevención que en el control de los riesgos laborales cotidianos de la empresa (Sesé *et al.*, 2002; Bensusán, 2003), de tal manera que se fortalezca la identidad cultural en seguridad y salud ocupacional, en donde el grupo de asociados la identificó como un deber y el grupo de empleados, como una necesidad.

La utilización de la teoría del consenso cultural en este estudio cumplió con el propósito metodológico de describir las dimensiones culturales y extraer el consenso entre los grupos (Ryan & Weisner, 1998; Grant & Miller, 2004; Weller, 2007). Esta aproximación teórico-metodológica aplicada al personal de asociados y empleados fue de gran utilidad para integrar un punto de vista objetivo de los participantes, con el cual explorar cómo cada grupo ha apropiado los conceptos de seguridad y salud ocupacional y llevarlos a su práctica cotidiana.

Las dimensiones culturales en seguridad y salud ocupacional encontradas están inmersas en la población de la empresa estudiada, basadas en la normatividad aplicable en México y corporativas: la prevención y el control de los aspectos de seguridad y salud ocupacional se integran como el producto de múltiples interacciones dirigidas a un objetivo entre las personas (psicológica), el empleo (de comportamiento) y la organización (situacional) (Cooper, 2000); pero con diferencias individuales y como grupo de asociados y empleados.

### Conclusiones

Se identificaron dimensiones culturales de conformidad con lo esperado como conocimiento culturalmente compartido, pero el grupo de empleados presentó una mejor estructuración en dimensiones y un nivel de consenso más elevado que el grupo de asociados.

Lo anterior indica que existe un conocimiento e información suficiente sobre los aspectos positivos y preventivos de la seguridad y la salud ocupacional en la empresa; sin embargo, la interpretación de la información colectada para la estructuración de las dimensiones culturales refleja aún resistencia, lo que demanda involucrarse mejor, en el caso de los empleados con un mayor nivel de liderazgo (asociados).

En cuanto a las aportaciones metodológicas, se propuso una forma de acercamiento científico a las concepciones culturales de la población con estrategias de recolección de información sencilla y más rápida que los inventarios o cédulas de inspección con enfoque laboral y con un aporte más personal en voz de los respondientes o participantes, por lo que el proceso metodológico es transferible a cualquier tipo de población empresarial, con y sin liderazgo organizacional.

Estos resultados proveen una visión directa de los trabajadores acerca de cómo conceptualizan la seguridad y salud ocupacional, y sirven para mejorar enfáticamente los programas destinados a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales de la empresa al considerar los puntos de vista de una manera integral: participación activa del personal operario y administrativo en la identificación y control de riesgos, con plena conciencia de sus acciones mediante el entendimiento cabal de los propósitos y metas de la seguridad y salud ocupacional.

Es una realidad que la gran mayoría de estudios o investigaciones persistan con el enfoque explicativo de la ciencia, para poder homologar las acciones y propósitos de las organizaciones mundiales en torno a la cultura de seguridad y salud ocupacional. Pero se necesitan más estudios desde el enfoque interpretativo, para complementar las acciones encaminadas a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales: propósito definitivo de la cultura de seguridad y salud ocupacional.

### Referencias

- Agudelo, A., Ronda, E., Gil, D. & Vives, C. (2008). Percepción sobre condiciones de trabajo y salud de la población inmigrante colombiana en Alicante, España. *Revista de Salud Pública*, 10, 160-167.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. Londres: Sage Publications.
- Bensusán, G. (2003). Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: Entre el conservadurismo y la innovación institucional. *Perfiles Latinoamericanos*, 22, 11-49.
- Bernard, R. (1996). Qualitative Data, Quantitative Analysis. *Cultural Anthropology Methods Journal*, 8(1), 9-11.
- Borgatti, S. (1994). Cultural Domain Analysis. *Journal of Quantitative Anthropology*, 4, 261-78.
- Borgatti, S. (1998). Elicitation techniques for cultural domain analysis. *The Ethnographer's Toolkit*, 3, 1-26.
- Bosak, J., Coetsee, W. & Cullinane, S. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 55, 256-264.
- Chen, J. & Zorigt, D. (2013). Managing occupational health and safety in the mining industry. *Journal of Business Research*, 66, 2321-2331.
- Chevalier, J. M. (2004). *El sistema de análisis social (SAS 4.0)*. Carleton University, con la colaboración del Centro de Investigación de Desarrollo de Ottawa, Canadá. Extraído del sitio de internet del *University of Peace* en Mayo 2004 desde <http://www.upeace.org/cyc/pdf/ALL%20SAS%20SPANISH.pdf>
- Cooper, M. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Applied Behavioural Sciences*, 36, 111-136.
- D'Andrade, R. (2003). *The development of cognitive anthropology*. Reino Unido: Cambridge University Press.
- Grant, K. & Miller, M. (2004). A cultural consensus analysis of marine ecological knowledge in the Solomon Islands. School of Marine Affairs, University of Washington. *SPC Traditional Marine Resource Management and Knowledge Information Bulletin*, 17, 3-13.

- Guest, G. & McLellan, E. (2003). Distinguishing the Trees from the Forest: Applying Cluster Analysis to Thematic Qualitative Data. *Field Methods*, 15(2), 186-201.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 *Theoretical and Methodological Issues (1) Conceptual Issues in Psychology and Culture*; Article 8. Extraído desde el sitio de internet de Scholarworks desde <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Høivik, D., Bente, E., Moen, B., Mearns, K. & Haukelid, K. (2013). An explorative study of health, safety and environment culture in a Norwegian petroleum company. *Safety Science*, 47, 992-1001.
- Navarro, A. (2003). El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de los riesgos laborales. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 6(4), 158-165. Extraído desde <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/1/5/157.pdf>
- Noriega, M. (2008). *Situación en México. Informe continental sobre la situación del derecho a la salud en el trabajo*. Extraído desde el portal de internet de Culturadelalegalidad.or.mx desde <http://www.alames.org/documentos/mextra.pdf>
- Noriega, M., Franco, J., Trejo, K., Montoya, A., León, L., Sanabria, C. & Cruz, A. (2010). Propuesta para la creación del Instituto Nacional sobre Condiciones Laborales, Seguridad y Salud de los Trabajadores. *El Cotidiano*, 47, 1-9.
- Potter, J. (1996). *An analysis of thinking and research about qualitative methods*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo [RFSHMAT] (2013). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Extraído desde el portal de internet de diputados.org.mx desde <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- Romney, K., Weller, S. & Batchelder, W. (1986). *Culture as consensus: A theory of Culture and Informant Accuracy*. California, Estados Unidos: American Anthropologist.
- Romney, K., Boyd, J., Moore, C., Batchelder, W. & Brazill, T. (1996). Culture as shared cognitive representations. *Proceedings of National Academy of Sciences*, 93, 4699-4705.
- Ryan, G. & Weisner, T. (1998). *Using methods in the field: A practical introduction and casebook*. Walnut Creek, CA: Altamira Press.
- Sesé, A., Palmer, A., Cajal, B., Montaña, J., Jiménez, R. & Llorens, N. (2002). Occupational safety and health in Spain. *Journal of Safety Research*, 33, 511-525.
- Sturrock, K. & Rocha, J. (2000). A multidimensional scaling stress evaluation table. *Field Methods*, 12(49), 49-60.
- Weller, S. (2007). Cultural Consensus Theory: Applications and Frequently Asked Questions. *Field Methods*, 19, 339-368.