



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES**

**“Cultura organizacional en una empresa de
generación de energía en la Provincia de San
Juan”**

Trabajo Final Integrador: Licenciatura en Recursos Humanos

Pia del Rosario Videla Cvetko

San Juan, Septiembre de 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES**

“Cultura organizacional en una empresa de generación de energía en la Provincia de San Juan”

Trabajo Final Integrador: Licenciatura en Recursos Humanos

Alumna: Pía Videla

Dirección: Esp. María Florencia Guillen

Tutor: Lic. Valeria Imparado

San Juan, Septiembre de 2025

Nota:.....

Nombres y Firmas de los miembros del Tribunal del Trabajo Final.

Título Nombre Apellido
Título Nombre Apellido
Título Nombre Apellido

FIRMA DEL ALUMNO

CONSIDERACIONES ESPECIALES

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
1. Planteo del Problema	5
2. Justificación	7
3. Objetivos de Investigación	8
Objetivo general:	8
Objetivos específicos:	8
4. Antecedentes	9
5. Marco Teórico	12
II. METODOLOGÍA	23
1. Tipo de Investigación	23
2. Enfoque Metodológico	23
3. Operacionalización de la Variable	25
4. Momento Metodológico	27
III. RESULTADOS	28
1. Cuestionario:	28
IV. DISCUSIÓN	45
1. Conclusión	45
2. Propuesta	46
V. BIBLIOGRAFÍA	48
VI. ANEXOS	52
1. Anexo 1: Formulario	52

I. INTRODUCCIÓN

1. Planteo del Problema

En el complejo entorno laboral actual, la **seguridad y el bienestar** de los trabajadores constituyen ejes prioritarios para la gestión organizacional, especialmente en sectores de alto riesgo como la generación de energía. En este contexto, resulta pertinente indagar de qué manera la cultura organizacional influye en la adopción de prácticas seguras y responsables, considerando tanto el compromiso de las personas con los valores institucionales como la existencia y aplicación efectiva de dichas prácticas dentro de la empresa.

El punto de partida en esta investigación, será determinar si los colaboradores se encuentran comprometidos con la cultura organizacional y si la organización cuenta con políticas, procedimientos y programas que fomenten la seguridad y la responsabilidad ambiental. Este análisis inicial permitirá conocer el grado de alineación entre las percepciones individuales y las acciones corporativas en materia preventiva.

Se entiende la Seguridad Basada en el Comportamiento como una metodología proactiva de mejora continua, orientada a la reducción de comportamientos inseguros y, por ende, de incidentes laborales. En este marco, el estudio buscará identificar cómo la capacitación, el liderazgo y la gestión de recursos humanos pueden incidir en la creación de un entorno en el que la seguridad sea un valor central y transversal a todos los niveles jerárquicos.

La propuesta parte de la necesidad de examinar no sólo la existencia formal de políticas y procedimientos, sino también su grado de internalización por parte de los trabajadores, evaluando el impacto que estas prácticas tienen en el clima organizacional y en la construcción de una cultura preventiva.

De este modo, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿existe

vínculo entre la cultura organizacional y la adopción de prácticas seguras y responsables en una empresa de generación de energía?

2. Justificación

El estudio de la seguridad laboral y el bienestar de los trabajadores en empresas de generación de energía, es crítico por diversas razones fundamentales. En primer lugar, el sector energético, incluyendo la generación de energía, involucra operaciones intrínsecamente peligrosas debido a la naturaleza de los equipos y procesos. Desde la manipulación de maquinaria pesada hasta el manejo de sustancias peligrosas, existe un alto riesgo de accidentes laborales con medidas de seguridad adecuadas, pero al no estar bien concientizados los miembros de la organización, no utilizan de forma adecuada los elementos de protección, o inclusive al conocer el proceso, lo realizan con prisa y debido a esto, no utilizan bien los componentes necesarios de protección, otorgados por la misma empresa.

Además, la generación de energía es vital para la sociedad y la economía, y las interrupciones en la producción pueden causar cortes de energía que afectan a comunidades enteras, generando pérdidas económicas significativas y afectando la vida cotidiana. En segundo lugar, la responsabilidad social corporativa es cada vez más crucial en el sector energético, donde garantizar condiciones laborales seguras y saludables es ético y esencial para mantener una buena reputación y relaciones sólidas con la comunidad y los stakeholders. En un entorno laboral competitivo, ofrecer un ambiente seguro y saludable es clave para atraer y retener talento, ya que los trabajadores valoran las empresas comprometidas con su bienestar.

En resumen, el estudio de la seguridad laboral en empresas de generación de energía resulta esencial no solo desde la perspectiva del comportamiento humano, sino también considerando el grado en que la cultura organizacional adopta prácticas seguras y responsables. Este enfoque integral permite proteger a los trabajadores, garantizar la continuidad

operativa, dar cumplimiento a las responsabilidades éticas y sociales, y al mismo tiempo mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

3. Objetivos de Investigación

Objetivo general:

- Analizar la cultura organizacional relacionada con las prácticas seguras y responsables en una empresa de generación de energía en la Provincia de San Juan.

Objetivos específicos:

- Describir las políticas y procedimientos actuales en materia de seguridad y responsabilidad ambiental en la empresa de generación de energía ubicada en San Juan.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de las normativas de seguridad y medio ambiente por parte de los empleados y la dirección de la empresa.
- Caracterizar la eficacia de los programas de capacitación y concientización en seguridad y responsabilidad ambiental implementados en la empresa.

4. Antecedentes

Para el abordaje de esta investigación, se tienen en consideración investigaciones y estudios vinculados a la variable principal, y llevados a cabo tanto en Argentina como en diversos países en los últimos cinco años. Diversas investigaciones han demostrado que la cultura organizacional es un factor determinante para el éxito de las prácticas seguras y responsables en empresas de generación de energía. Ramírez y González (2021), en un estudio realizado en plantas energéticas de varios países latinoamericanos, identificaron que el liderazgo participativo, la comunicación abierta y el compromiso sostenido con la seguridad reducen de forma significativa los incidentes laborales y fortalecen la responsabilidad ambiental. Resultados afines fueron expuestos por Safe Work Australia (2021), que, en sectores de alto riesgo como la minería y la generación energética, comprobó que integrar la seguridad como valor central de la organización mejora sustancialmente los indicadores de prevención y el compromiso corporativo a largo plazo. Ambos trabajos coinciden en que la efectividad de estas prácticas depende, en gran medida, de la adaptación de los programas de seguridad a las características culturales y sociales propias de cada organización.

En el contexto argentino, Pérez y otros autores que acompañaron la investigación (2020) evaluaron programas de seguridad y responsabilidad ambiental en empresas de generación de energía de distintas provincias, incluida San Juan, y concluyeron que la efectividad de estas iniciativas está directamente vinculada con la fortaleza de la cultura organizacional. Por su parte, López y Martínez (2019) observaron que, en el sur del país, valores corporativos como la responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva favorecen tanto la adopción de prácticas seguras como el cumplimiento de estándares ambientales. Estas conclusiones se alinean con lo señalado por la Secretaría de Energía de San Juan (2018), que destacó la necesidad de políticas claras, capacitación continua y mecanismos de monitoreo participativos como pilares para afianzar una cultura orientada a la prevención y la sostenibilidad. La revisión de estos antecedentes, tanto

nacionales como internacionales, permite afirmar que la cultura organizacional no solo influye en el cumplimiento de normativas y estándares, sino que también constituye la base sobre la cual se construyen entornos laborales más seguros y responsables. Factores como el liderazgo comprometido, la participación activa de todos los niveles jerárquicos, la comunicación transparente y la adaptación contextual de las políticas son esenciales para optimizar la gestión de la seguridad.

Es fundamental destacar, también, que las empresas de generación de energía han fortalecido sus políticas y procedimientos en materia de seguridad laboral y responsabilidad ambiental en los últimos cinco años, alineándose con estándares internacionales y normativas nacionales. Energía San Juan S.A. (ESJ) ha implementado un Código Ético y un Sistema de Compliance orientados a promover el respeto por la legalidad, la protección del medio ambiente y la seguridad de sus empleados (Energía San Juan S.A., 2023). Estos mecanismos incluyen la capacitación continua y la creación de canales confidenciales para reportar incumplimientos, evidenciando un compromiso institucional con la prevención y la mejora continua (Energía San Juan S.A., 2024). El nivel de cumplimiento de las normativas en ESJ se refleja en la integración de políticas que superan los requisitos legales mínimos, involucrando a proveedores y grupos de interés en la gestión ambiental responsable (Energía San Juan S.A., 2023). Sin embargo, se han identificado desafíos, como la obligación de presentar un plan de remediación ambiental para un predio utilizado irregularmente, lo que subraya la complejidad del cumplimiento normativo en contextos locales (Diario Huarpe, 2023). En cuanto a la capacitación y concientización, ESJ ofrece formación continua que fortalece la cultura organizacional en seguridad y responsabilidad ambiental, asegurando que los empleados estén informados y comprometidos con las políticas empresariales (Energía San Juan S.A., 2024).

A nivel internacional, se observa una tendencia similar. En Argentina, AES Argentina (2023) reportó más de 12.000 horas anuales de capacitación en seguridad, salud y medio ambiente, con cobertura para la totalidad de sus

empleados; en Colombia, AES (2022) desarrolló programas integrales de prevención adaptados a contextos locales. Genneia (Argentina, 2023) y YPF Luz (2023–2024) incorporaron módulos específicos de gestión ambiental en sus entrenamientos y auditorías internas. En Europa, Enel (Italia, 2024) reforzó su Política Ambiental con exigencias de certificación ISO 14001 en todas sus operaciones, mientras que Iberdrola (España, 2024) y EDF (Francia, 2022–2023) consolidaron sistemas de cumplimiento HSE y planes de vigilancia ambiental con alcance global. Ørsted (Dinamarca, 2023) implementó indicadores ESG y programas de formación específicos en gestión de incidentes, integrando la prevención como parte del desempeño estratégico. En todos los casos, la dirección corporativa y los empleados participan activamente en la ejecución de estas políticas, evidenciando que la capacitación continua, el monitoreo y la adaptación a los estándares internacionales son pilares esenciales para garantizar operaciones seguras y ambientalmente responsables.

A su vez, entre la variedad de antecedentes existentes sobre la Seguridad basada en el Comportamiento Humano, podemos destacar seis investigaciones:

En primer lugar, se encuentra un estudio realizado en Estados Unidos, en el cual, la seguridad basada en el comportamiento (BBS) ha sido ampliamente adoptada en diversas industrias, especialmente aquellas de alto riesgo como la construcción, manufactura, y petroquímica. Un estudio significativo en el año 2019, dentro del sector de la construcción, llevado a cabo por los analistas Guo, Yiu y González, demostró que las intervenciones BBS podrían reducir los incidentes de seguridad en un 30%. Este estudio, se enfocó en la implementación de observaciones de comportamiento y retroalimentación continua, lo que ayudó a llevar a una mejora significativa en las prácticas de seguridad diarias. Asimismo, un análisis de la industria manufacturera publicado por Cooper en 2019, destacó que las empresas que implementaron programas de BBS, experimentaron una reducción en los incidentes reportables y un aumento en la participación de los empleados en actividades de seguridad.

Luego, en el Reino Unido, el Health and Safety Executive (HSE), la agencia gubernamental del país mencionado, responsable de la regulación y cumplimiento de la legislación relacionada con la salud, la seguridad y bienestar en el lugar de trabajo. Realizó un análisis, el cual ha sido un promotor clave de los programas BBS. Un estudio en el año 2020, en plantas químicas, reportado por el HSE, mostró mejoras notables en la cultura de seguridad y una disminución en los incidentes laborales reportados. Este proyecto resaltó la importancia de la participación activa de los miembros de la organización en las observaciones de comportamiento y la retroalimentación, lo que resultó en una mayor adherencia a las prácticas de seguridad. Además, se observó una mejora en la comunicación sobre temas de seguridad entre los empleados y la dirección, lo que fortaleció la cultura de seguridad en general.

En tercer lugar, otro proyecto que se llevó a cabo fue en Australia, este país fue pionero en la implementación de BBS, especialmente en la industria minera. Según un informe de Safe Work Australia en el año 2021, las minas que adoptaron programas de seguridad basada en el comportamiento humano, registraron una reducción significativa en los accidentes laborales y una mejora en la adherencia a las prácticas de seguridad. Este informe ayudó a destacar, que las intervenciones BBS en la minería, no solo redujeron los incidentes, sino que también ayudó a mejorar la percepción de seguridad entre los miembros de la organización. Las observaciones de comportamiento, junto con la retroalimentación positiva y constructiva, jugaron un papel muy importante en el cambio del comportamiento hacia las prácticas más seguras.

En Brasil, las industrias de petróleo y gas han liderado la implementación de la seguridad basada en el comportamiento humano (BBS). Un estudio del año 2022, en plataformas offshore brasileñas, llevado a cabo por los investigadores Lima y Oliveira, reveló una mejora notable en la percepción de seguridad entre los trabajadores y una reducción en los incidentes de seguridad. Este estudio destacó la importancia de adaptar los programas de BBS a las particularidades culturales y operativas de las plataformas

offshore. Asimismo, la participación activa de los colaboradores en las observaciones de comportamiento, y la retroalimentación continua, fueron esenciales para el éxito del programa.

Teniendo en cuenta otro país como China, esta ha visto una adopción creciente de la seguridad basada en el comportamiento humano, en la manufactura pesada y la construcción en los últimos años. Un estudio, que se realizó en el 2023 en fábricas de manufactura, llevado a cabo por dos de los analistas, Li y Fang, mostró una disminución significativa en los accidentes laborales y un aumento en la participación del personal de la organización, en iniciativas de seguridad tras la implementación de programas BBS. Esta investigación, pudo destacar, la necesidad de un enfoque adaptado culturalmente, haciendo énfasis en la formación y la sensibilización sobre la seguridad, para poder garantizar la efectividad del BBS.

En relación con España, la seguridad basada en el comportamiento, ha sido adoptada en varias industrias, incluyendo la construcción, manufactura y servicios. Un estudio realizado en el año 2018, dentro del sector de la construcción, realizado por Martínez-Córcoles y Gracia, mostró que los programas de BBS no sólo reducían los accidentes laborales, sino que también, ayudan a mejorar la satisfacción laboral y la moral de los miembros de la empresa. Este estudio, subrayó la importancia de la capacitación continua y la participación de todos los niveles de la organización, desde las altas jerarquías hasta las más bajas, para asegurar el éxito de los programas de BBS.

En resumen, la implementación de BBS o la Seguridad basada en el Comportamiento Humano, ha mostrado ser demasiado efectiva en poder mejorar la seguridad laboral y reducir incidentes en diversas industrias y países. Sin embargo, su éxito depende de factores como el compromiso de la dirección, la participación activa del personal y la adaptación de los programas, a las necesidades específicas de cada organización y entorno que la rodea, como la cultura.

De igual manera, la investigación continúa, y se espera que el enfoque BBS siga evolucionando y expandiéndose a nuevas áreas y sectores, para poder combatir el riesgo en las organizaciones.

5. Marco Teórico

El marco teórico proporciona el contexto necesario para comprender cómo la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, los programas de capacitación, y la evaluación del cumplimiento, se entrelazan para influir en las prácticas seguras y responsables en una empresa de generación de energía en San Juan. Este enfoque ayuda a estructurar la investigación y proporciona una base sólida para el análisis de los resultados que se obtendrán.

En primer lugar, la **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, es un concepto que ha ganado importancia en las últimas décadas. Según Carroll (1991), la RSE se refiere a “la obligación de las empresas de aplicar políticas, tomar decisiones y perseguir acciones deseables en términos de los valores y objetivos de la sociedad”. En otras palabras, la RSE implica que las empresas deben considerar no sólo sus objetivos económicos sino también su impacto social y ambiental.

La RSE es beneficiosa por varios motivos. En primer lugar, puede mejorar la reputación de una empresa y aumentar su atractivo para los consumidores. Además, los consumidores están cada vez más interesados en comprar productos y servicios de empresas que se preocupan por el medio ambiente y la sociedad en general.

En segundo lugar, la RSE puede mejorar la relación de una empresa con sus empleados. Los empleados pueden sentirse más comprometidos y motivados si trabajan para una empresa que se preocupa por algo más que simplemente obtener ganancias. Gracias a la misma, las condiciones de trabajo son más seguras y saludables, debido a la implementación de las normas de seguridad, y ofrecer programas que promuevan la salud física y mental de los miembros. También, promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, asegurando la igualdad de oportunidades sin discriminación; a su vez, garantizar a los trabajadores, para que reciban un salario justo y equitativo por su actividad laboral. Otra variable, para tener en cuenta, es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que al ofrecer

opciones de trabajos flexibles, como horarios ajustables y la posibilidad de trabajar desde casa, ayuda a aumentar la productividad de los trabajadores, como mejora la competitividad y el rendimiento de la empresa, y proveer beneficios como, permisos parentales, tiempo libre y remunerado, y programas de apoyo.

Finalmente, la RSE puede tener un impacto positivo en la sociedad en general al abordar problemas sociales y ambientales importantes, como también en el éxito de la empresa a largo plazo, ya que fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Sin embargo, algunos críticos argumentan que la RSE es simplemente una forma de "mejorar la imagen". En otras palabras, las empresas pueden utilizar la RSE como una forma de mejorar su imagen pública, sin realmente hacer cambios significativos en sus prácticas comerciales.

A pesar de estas críticas, la Responsabilidad Social Empresarial, sigue siendo un tema importante en los negocios y el mundo académico. Muchos investigadores han estudiado la RSE y sus efectos en las empresas y la sociedad en general.

Por otro lado, se considera que la **ética empresarial** es un tema importante en los negocios y el mundo académico. La ética empresarial, según el autor Manuel G. Velásquez, es el estudio de los estándares y principios éticos que se aplican en el entorno empresarial. Velásquez define la ética empresarial, como el análisis crítico de cómo las personas y las instituciones deberían comportarse en el mundo de los negocios, considerando no solo la rentabilidad sino también la responsabilidad hacia los miembros o el personal de la empresa, como también clientes, proveedores, la comunidad y el medio ambiente. Velásquez es conocido por su enfoque claro y accesible a la ética empresarial. Esta se refiere a los principios y valores que guían el comportamiento ético en un entorno.

La ética empresarial, en relación con las empresas de generación de energía, implica implementar principios éticos, considerando una variedad de

factores que van más allá de la rentabilidad y el cumplimiento de la legislación. Algunos aspectos claves de la ética empresarial en una empresa de la categoría nombrada anteriormente, puede ser la Responsabilidad Ambiental, en la que podemos tener presente prácticas que minimicen el impacto ambiental, como la reducción de gases de efecto invernadero, el uso eficiente de los recursos, y la gestión adecuada de los desechos, y a su vez promover y aumentar la inversión en fuentes de energía renovable como, la fuente solar, eólica, hidroeléctrica, y geotérmica; otro aspecto a tener en cuenta es la Comunicación, ya que se debe informar de manera transparente, a todas las partes interesadas como accionistas, trabajadores, y demás, sobre las prácticas y los impactos sociales y ambientales, y agregar, Auditorías independientes y publicar los informes de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Implementar una ética empresarial sólida, en una empresa de generación de energía, no solo ayuda a mejorar la reputación y aceptación social de la organización, sino que también contribuye significativamente a la sostenibilidad global y a la mitigación del cambio climático.

Por otro lado, otro concepto que se incorpora es el de **cultura organizacional**. Este, no se atribuye a un único descubridor, sino que ha sido desarrollado a lo largo del tiempo por diversos académicos y expertos en gestión y sociología organizacional. Uno de los primeros en abordar sistemáticamente la idea de la cultura organizacional fue Edgar Schein, un psicólogo y profesor del MIT, quien en la década de 1980 escribió sobre el tema. Schein definió la cultura organizacional como un conjunto de supuestos básicos compartidos que un grupo ha aprendido a medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que han funcionado lo suficientemente bien como para ser considerados válidos y, por lo tanto, enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Además de Schein, otros autores claves en el desarrollo del concepto, citado en el párrafo anterior, incluye a Geert Hofstede, quien investigó las

dimensiones culturales en el contexto de las organizaciones internacionales, y a Peter Senge, conocido por su trabajo sobre las organizaciones que aprenden. Por lo tanto, la comprensión de la cultura organizacional es el resultado de las contribuciones de muchos investigadores y no de un solo descubridor.

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en la gestión de la seguridad en el lugar de trabajo, como subraya Clarke (2006), quien destaca que esta cultura influye profundamente en cómo se percibe, comprende y prioriza la seguridad dentro de una empresa. Esta influencia no solo afecta la adopción de prácticas seguras, sino que también contribuye a la reducción de eventos no deseados que ocurren en el lugar de trabajo y que pueden o no resultar en lesiones o daños materiales, estos se denominan incidentes laborales. Los mismos pueden variar en gravedad, desde accidentes menores hasta eventos que resultan en graves lesiones o incluso la muerte. Los incidentes laborales incluyen, pero no se limitan a, caídas, resbalones, exposición a sustancias peligrosas, fallos en el equipo, y errores humanos. Los incidentes laborales se suelen clasificar en, Accidentes (eventos que resultan en lesiones personales o daños materiales), Incidentes (eventos que no causan daño, pero tienen el potencial de hacerlo), y Casi accidentes (eventos que no causan daño pero que podrían haberlo causado en circunstancias ligeramente diferentes).

Con respecto a lo expresado anteriormente, varios estudios respaldan esta afirmación; como Neal, Griffin y Hart (2000), investigaron cómo una cultura organizacional que enfatiza la seguridad, puede cultivar un entorno donde los trabajadores se sientan responsables y comprometidos, tanto de su propia seguridad como de la de sus colegas, lo cual resulta en menores tasas de accidentes laborales. Este enfoque no solo mejora la seguridad, sino que también fortalece el compromiso general de los colaboradores, la calidad del trabajo, la satisfacción laboral, y la retención del talento, hacia la cultura de seguridad en la empresa. Ya que un colaborador comprometido es aquel que no solo cumple con sus responsabilidades, si no que a su vez

muestra entusiasmo, lealtad y una actitud proactiva hacia su trabajo y la organización.

Por otro parte, Zohar (1980), introdujo el concepto de "**clima de seguridad**", desarrolló este modelo con el objetivo de entender cómo las percepciones de los trabajadores sobre las políticas, prácticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo influyen en su comportamiento y actitudes hacia la seguridad. Su estudio se centró, específicamente, en el clima de seguridad, una subdimensión del clima organizacional, que se refiere a las percepciones compartidas de los colaboradores sobre la importancia de la seguridad dentro de su organización. Argumentó que un clima de seguridad positivo, caracterizado por la confianza en la administración, la comunicación abierta sobre seguridad y la participación de los funcionarios en decisiones relacionadas, promueve comportamientos seguros entre los trabajadores. Esta interacción, entre el clima de seguridad y la cultura organizacional, es crucial para mantener estándares elevados de seguridad en el entorno laboral. Podemos tener en cuenta aspectos claves del Modelo de Zohar, como las percepciones compartidas, prácticas y políticas, la consistencia y el compromiso de la gerencia con la seguridad.

Geert Hofstede, es un analista reconocido por su investigación en dimensiones culturales que afectan el comportamiento en las organizaciones. En su trabajo de 1984, Hofstede presentó un modelo que identifica y mide las diferencias culturales entre naciones, y cómo estas diferencias impactan las prácticas organizacionales y de gestión, como también las mismas pueden influir significativamente en cómo los colaboradores perciben y responden a las normas de seguridad en el trabajo. Este enfoque ayuda a contextualizar cómo las diferentes culturas organizacionales pueden afectar la implementación efectiva de políticas de seguridad en diversas industrias.

En el ámbito específico de la generación de energía, la implementación de prácticas seguras, son esenciales para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, para promover un entorno laboral eficiente y productivo. Según

Chen et al. (2018), las empresas del sector energético deben adoptar políticas y procedimientos rigurosos para garantizar la seguridad integral. Este enfoque incluye estrategias diseñadas para minimizar riesgos y prácticas diseñadas para crear un entorno de trabajo seguro, y reducir la incidencia de accidentes y lesiones, reflejando una gestión proactiva y el desarrollo de una cultura de seguridad robusta.

Investigadores como, Wachter y Yorio (2014), enfatizan que las prácticas seguras en sectores específicos, como la energía nuclear, están estrechamente influenciadas por la cultura organizacional. Destacan la importancia de la capacitación continua, la cual se refiere al proceso de adquirir y actualizar conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida laboral de forma en la que deben mantenerse actualizados, y la participación activa implica involucrarse de manera proactiva y comprometida en actividades, proyectos o discusiones, esto puede incluir a contribuir con ideas, tomar responsabilidades, colaborar con compañeros de trabajo, y que se sientan motivados para alcanzar metas, para mantener estándares elevados y mitigar riesgos en entornos de alta complejidad.

Kath, Magley y Gallus (2018), han explorado cómo la gestión de riesgos en la industria energética se ve moldeada por la cultura organizacional, este estudio, busca entender cómo los valores, comportamientos, y estructuras dentro de una organización pueden afectar la identificación, evaluación y mitigación de riesgos. En efecto, siguieron una serie de pasos para poder analizar dicho enfoque, como, el análisis de estudios previos sobre la gestión de riesgos y cultura organizacional, examinar casos específicos dentro de la industria energética para observar prácticas reales y sus resultados, y por último realizar una recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a través de entrevistas y encuestas con profesionales del sector. Sugieren que una cultura que priorice la seguridad no solo fortalece la percepción y gestión de riesgos, sino que también impulsa mejoras significativas en las prácticas de seguridad en general.

Por consiguiente, la seguridad en la generación de energía, depende crucialmente de políticas rigurosas, entrenamiento continuo y una cultura organizacional comprometida con la seguridad. Estos aspectos no solo protegen a los trabajadores y comunidades, sino que también optimizan la eficiencia operativa y la reputación empresarial en un entorno global cada vez más exigente en términos de seguridad laboral.

La seguridad y la salud en el trabajo, son prioridades fundamentales en la industria de generación de energía, especialmente en entornos de alto riesgo. En la Provincia de San Juan, Argentina, estas preocupaciones están respaldadas por normativas y regulaciones alineadas con la Ley Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ley 19.587). Esta ley establece el marco legal que obliga a las empresas a mantener ambientes laborales seguros y saludables, enfocándose en la prevención de accidentes y enfermedades mediante la implementación de medidas de seguridad adecuadas.

Además de la Legislación Nacional, la provincia de San Juan ha desarrollado el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria de la Energía, promulgado en el año 2020. Este reglamento detalla los requisitos específicos que las empresas del sector energético deben cumplir, como la capacitación continua de los empleados, la supervisión rigurosa de instalaciones y la gestión eficaz de riesgos.

Investigadores como Martínez y González (2021), han estudiado la implementación de estas normativas en la industria energética de San Juan, destacando cómo las empresas locales han adaptado y adoptado las regulaciones nacionales para mejorar la seguridad en sus operaciones diarias. La investigación se fundamentó en varios pilares claves como la revisión exhaustiva de literatura y normativas, analizaron estudios de casos de diversas empresas, recopilaron datos cuantitativos y cualitativos mediante entrevistas y encuestas, y realizaron un análisis del impacto de las normativas en términos ambientales y económicos. Su investigación, subraya la importancia crucial de la conformidad regulatoria para fortalecer la

seguridad laboral y proteger tanto a los trabajadores como a las comunidades circundantes.

La influencia de la cultura organizacional en el comportamiento del personal, especialmente en términos de seguridad y responsabilidad, ha sido objeto de estudio por varios investigadores destacados. Según Hofstede (1984), la cultura organizacional juega un papel crucial en la formación de actitudes y comportamientos de los empleados hacia la seguridad laboral. Esta idea se refuerza en estudios como el de Liu y Li (2018), quienes examinaron cómo una cultura que enfatiza la seguridad y fomenta la participación activa de los empleados puede aumentar la adherencia a normas y prácticas de seguridad en empresas de manufactura en China.

Los autores Brown y Holmes (2019) exploraron cómo diferentes dimensiones de la cultura organizacional, como la orientación hacia la innovación o el enfoque en el cliente, pueden influir en el comportamiento de los empleados en términos de seguridad. Descubrieron que una cultura que promueve la innovación y el aprendizaje continuo puede crear un ambiente donde los empleados estén más inclinados a adoptar prácticas seguras y participar en iniciativas de mejora de la seguridad de manera proactiva.

La importancia de la capacitación y la evaluación de la cultura organizacional y las prácticas seguras en una empresa de generación de energía, son fundamentales. Son necesarias ya que garantizan la seguridad del personal, en cuanto a que este tipo de empresas involucran operaciones y equipos de alto riesgo; y la capacitación adecuada asegura que los trabajadores conozcan y sigan los protocolos de seguridad, reduciendo la probabilidad de accidentes y lesiones. A su vez, las organizaciones de generación de energía deben cumplir con estrictas regulaciones y normativas de seguridad, y al capacitar ayuda a garantizar que los colaboradores de la misma, comprendan y cumplan con estos requisitos, evitando sanciones legales y financieras. También, los miembros de la empresa bien capacitados, son más competentes y eficientes en sus roles, lo que mejora la productividad y la calidad de las operaciones. La evaluación constante de la cultura

organizacional asegura que los procesos sean óptimos y alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. Por otro lado, un factor importante para la evaluación y capacitación de la cultura organizacional y las prácticas seguras en la empresa nombrada anteriormente, es la prevención de incidentes ambientales, ya que este tipo de empresas pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente, las prácticas seguras y una cultura organizacional responsable ayudan a minimizar los riesgos ambientales, protegiendo tanto a la comunidad como al ecosistema circundante.

Teniendo en cuenta que las empresas invierten en la capacitación y evaluación de sus prácticas de seguridad, ayudan a demostrar un compromiso con la responsabilidad social y la seguridad, lo cual fortalece su reputación y genera confianza entre los clientes, inversores y la comunidad. En efecto, la prevención de accidentes y errores operativos mediante la capacitación y evaluación adecuadas puede reducir significativamente los costos asociados con interrupciones en la operación, reparaciones, indemnizaciones y seguros.

Por lo tanto, la capacitación continua y la evaluación de la cultura organizacional, promueve un entorno, donde la seguridad es una prioridad compartida por todos los miembros, mejorando la moral del personal y creando un sentido de responsabilidad colectiva. En resumen, la capacitación y la evaluación de la cultura organizacional y las prácticas seguras son esenciales para garantizar la seguridad, el cumplimiento, la eficiencia, la protección ambiental, la reputación y la sostenibilidad financiera de una empresa de generación de energía.

Ahora bien, se añade el concepto de **Recursos Humanos**, ya que es importante resaltar cual es su relación con los temas expresados previamente. En primer lugar, a través de los Estudios de Hawthorne, Elton Mayo en el año 1930, destacó la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Su investigación reveló que el comportamiento de los empleados está influenciado por factores sociales y psicológicos, no solo por

incentivos económicos. Este enfoque contribuyó al desarrollo de estrategias de gestión que consideran las necesidades sociales y emocionales de los trabajadores. Otro autor, que desarrolló libros de gestión de recursos humanos, es Gary Dessler, define también a los recursos humanos, como el proceso de gestionar a las personas en una organización de manera sistemática y estratégica para alcanzar los objetivos organizacionales. Destaca la importancia de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener talento humano para mejorar el rendimiento organizacional.

Al mismo tiempo, Dave Ulrich, es conocido por su modelo de Recursos Humanos en el que identifica cuatro roles claves para los profesionales de recursos humanos: como primer rol se encuentra al socio estratégico, segundo rol al experto administrativo, tercer rol al defensor de empleados, y, por cuarto y último rol al agente de cambio. Su enfoque enfatiza la importancia de alinear la función de recursos humanos con la estrategia empresarial para generar valor y sostenibilidad a largo plazo. Estos autores representan diferentes perspectivas y contribuciones significativas al campo de la gestión de recursos humanos, desde la eficiencia operativa hasta el enfoque estratégico y la importancia de las relaciones humanas en el trabajo.

En una empresa de generación de energía, la "Gestión de Recursos Humanos" está estrechamente relacionada con varios aspectos claves, mencionados y explicados anteriormente. Para comenzar, con respecto al primer tema tratado previamente, cuyo nombre es, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), los recursos humanos juegan un papel crucial en la implementación de políticas y prácticas que promuevan la misma. Esto puede incluir iniciativas para reducir el impacto ambiental de las operaciones de generación de energía, fomentar la sostenibilidad en las prácticas laborales y comunitarias, y promover la transparencia y la rendición de cuentas en las relaciones con los empleados, clientes y la comunidad en general.

Por otro lado, en relación con la Ética Empresarial, la función de Recursos Humanos es primordial, para promover una cultura organizacional basada en

principios éticos. Esto implica asegurar que las decisiones y acciones de la empresa, estén estrechamente alineadas con estándares éticos sólidos, tanto en las relaciones internas con los miembros de la empresa, como en las interacciones externas con proveedores, clientes y otras partes interesadas.

Otro factor relacionado, es el concepto de la Cultura Organizacional, los Recursos Humanos tienen un papel esencial, en la formación y promoción de una cultura organizacional positiva y cohesiva. Debido a que esto implica cultivar valores compartidos, fomentar la colaboración, y el trabajo en equipo, mantener una comunicación abierta y efectiva entre todos los niveles de la organización, sin importar la posición jerárquica, la cual sirve como ayuda para que los miembros de la organización se sientan parte, y al momento de realizar sus actividades laborales, las hagan con entusiasmo y dedicación. Una cultura organizacional sólida, puede ayudar a contribuir significativamente a la motivación del personal, la retención del talento y el logro de las metas y objetivos de la empresa.

Con respecto a las Prácticas Seguras o Seguridad Laboral, se debe tener en cuenta que en una industria de alto riesgo, como la generación de energía, la seguridad laboral es extremadamente prioritaria. En efecto que los Recursos Humanos, son responsables de implementar programas efectivos de seguridad y salud ocupacional, asegurando que los colaboradores de la organización estén adecuadamente capacitados, y equipados con el equipo e indumentaria de protección necesario que se requiera basándose en la actividad laboral que se vaya a realizar, y que se sigan estrictas normativas y procedimientos para prevenir accidentes y garantizar un entorno de trabajo seguro, para que los trabajadores se sientan protegidos y a su vez motivados, asimismo la empresa tenga un impacto positivo con respecto a la productividad de la misma.

En resumen, la Gestión de Recursos Humanos en una empresa de generación de energía, no solo se centra en la administración del personal, sino que también abarca la promoción de prácticas responsables, éticas y seguras, así como el fortalecimiento de una cultura organizacional que

respalde estos principios fundamentales. Es crucial asegurar que los miembros estén continuamente capacitados en nuevas tecnologías, prácticas de seguridad actualizadas y habilidades técnicas necesarias para operar y mantener equipos sofisticados de generación de energía. Asimismo, promover un ambiente de trabajo inclusivo que valore y respete la diversidad de antecedentes, experiencias y perspectivas entre los trabajadores.

Esto no sólo es éticamente importante, sino que también, ayuda a enriquecer la innovación y la toma de decisiones dentro de la empresa. Además, es capaz de diseñar programas de compensación justos y beneficios competitivos, que no solo atraigan, sino que también, retienen a talentos clave en la industria de las empresas encargadas de la generación de energía, asegurando así, una fuerza laboral motivada y comprometida. Concluyendo también, en un sector dinámico como el de la energía, los Recursos Humanos deben facilitar la adaptación y respuesta ágil a cambios tecnológicos, regulaciones ambientales y demandas del mercado, asegurando la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

Es importante señalar que en las empresas del rubro mencionado anteriormente, **las políticas y procedimientos en materia de seguridad y responsabilidad ambiental** constituyen herramientas fundamentales para garantizar operaciones seguras y sostenibles. Estas políticas establecen los compromisos institucionales frente a la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente y de estándares internacionales como ISO 14001 e ISO 45001. Los procedimientos operativos detallan la forma correcta de realizar tareas, incluyendo el uso seguro de maquinaria, la gestión de residuos y la respuesta ante emergencias ambientales. Su implementación adecuada permite minimizar accidentes, reducir impactos ambientales y consolidar una cultura organizacional basada en la prevención y la sostenibilidad.

El cumplimiento de **normativas de seguridad y medio ambiente por parte de empleados y dirección** depende del liderazgo institucional y del

compromiso activo del personal. La dirección es responsable de establecer políticas claras, asignar recursos y supervisar el cumplimiento normativo, mientras que los empleados deben seguir los procedimientos establecidos y participar en programas de prevención de riesgos. Complementariamente, los **programas de capacitación y concientización en seguridad y responsabilidad ambiental** juegan un papel central, mediante talleres, simulacros y campañas informativas que fortalecen la internalización de conductas seguras y sostenibles. La combinación de formación continua, comunicación efectiva y reconocimiento de buenas prácticas refuerza la cultura de seguridad y responsabilidad ambiental, promoviendo entornos de trabajo más seguros, eficientes y comprometidos con la sostenibilidad.

II. METODOLOGÍA

En este apartado, se procede a determinar la unidad de análisis de investigación, los criterios de selección y la metodología utilizada para alcanzar los objetivos propuestos.

1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de carácter cuantitativo, basándose en un enfoque descriptivo. Este tipo de investigación se encarga de recopilar, analizar y evaluar la información obtenida de la unidad de análisis elegida. Bryman (2016), define el método cuantitativo como una estrategia de investigación, que enfatiza la medición objetiva y la cuantificación de las características, buscando establecer patrones y generalizar a partir de muestras representativas.

Por otro lado, el autor Kumar (2011), indica que la investigación descriptiva busca proporcionar un análisis detallado y sistemático de una situación o fenómeno, facilitando la comprensión de su naturaleza y contexto.

2. Enfoque Metodológico

Para llevar a cabo la investigación, se optará por un enfoque cuantitativo.

Creswell (2014), define el enfoque cuantitativo como "un método de investigación que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para entender fenómenos y establecer patrones". Este enfoque se caracteriza por su rigor metodológico y su capacidad para ofrecer resultados que son fácilmente medibles y comparables. Utiliza herramientas estadísticas para examinar relaciones entre variables, permitiendo a los investigadores validar hipótesis y generalizar hallazgos a partir de muestras representativas.

La importancia de este tipo de enfoque radica, en su capacidad para proporcionar datos objetivos y verificables, lo que lo convierte en una herramienta fundamental para los investigadores. Esta perspectiva permite

la generalización de resultados, ya que los hallazgos obtenidos pueden aplicarse a una población más amplia, incrementando así la validez externa del estudio. Además, facilita la medición precisa de variables, lo que contribuye a un análisis estadístico riguroso. A través del enfoque cuantitativo, también es posible establecer y analizar relaciones causales entre variables, un aspecto esencial para la formulación de teorías. Asimismo, los resultados cuantitativos ofrecen bases sólidas para la toma de decisiones informadas en diversos campos, como la educación, la salud y el marketing, garantizando que dichas decisiones estén fundamentadas en evidencia empírica.

Para la aplicación del método cuantitativo, se utilizarán encuestas como herramienta de recolección de datos. Dichas encuestas consisten en cuestionarios estructurados que permiten recopilar información numérica de una muestra representativa de la población.

En cuanto a la **unidad de análisis** seleccionada, el estudio se llevará a cabo en una empresa multi-internacional de ámbito privado. Tiene sedes en la Provincia de Buenos Aires, Neuquén, Salta, y en la Provincia de San Juan. La misma se dedica a la generación de energía eólica, hidroeléctrica y térmica. Cuenta con un total de 33 colaboradores, entre los diversos sectores que la componen como operaciones en la que se encuentran 15 trabajadores, en mantenimiento eléctrico 5 y en mantenimiento mecánico 6, civiles 1, seguridad 1, planificación 1 y gerencias 4 trabajadores.

La misión de la empresa es acelerar el futuro de la energía renovable limpia, todos juntos. La visión de la misma, es cambiar el proceso metodológico convencional de la energía, utilizando energía eólica e hidráulica.

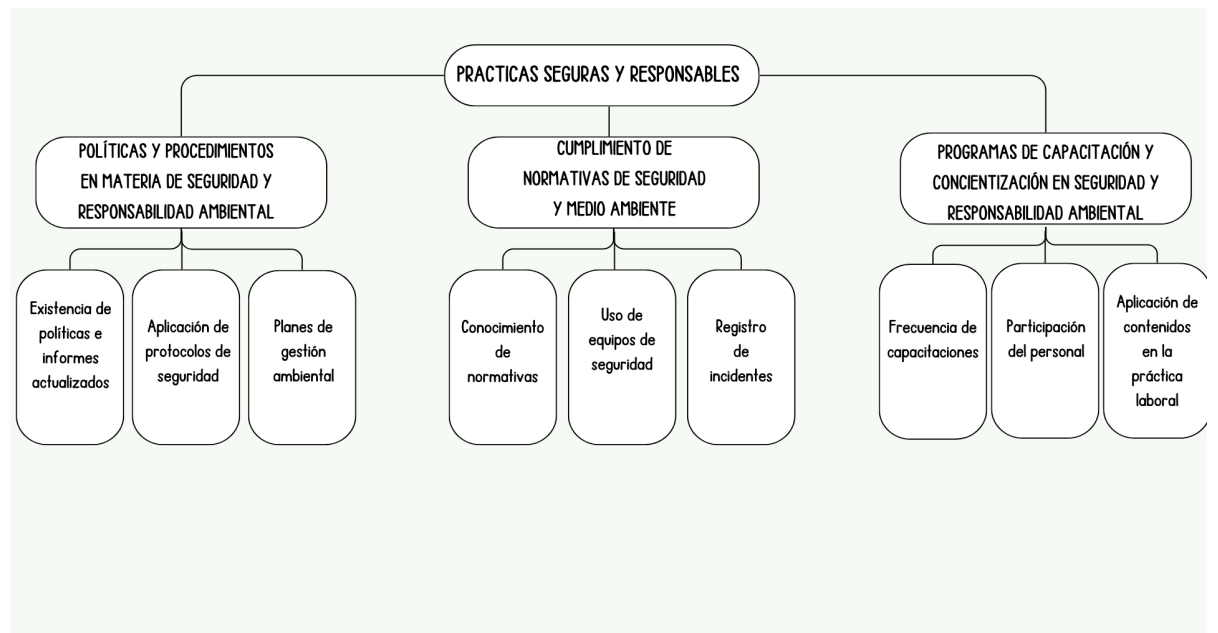
Para poder llevar adelante la investigación y arribar a resultados y conclusiones pertinentes, se seleccionó a la población mencionada anteriormente, lo cual se denomina muestra. En este sentido, se define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2006). Esta muestra estará conformada por 33 personas.

3. Operacionalización de la Variable

Se encuentran dos variables principales para la realización del trabajo de investigación, la primera variable, es la **cultura organizacional**, y la segunda, las **prácticas seguras y responsables**.

En el estudio de la **cultura organizacional**, Edgar Schein destaca la importancia de los valores y creencias como uno de los niveles fundamentales en su modelo de tres capas Artefactos (lo visible), Valores (lo que los miembros consideran importante), Supuestos Básicos (creencias profundamente arraigadas), donde estos elementos representan lo que los miembros de la organización consideran esencial. Complementando esta perspectiva, Geert Hofstede subraya que las normas compartidas que emergen de esos valores guían el comportamiento de los empleados y reflejan la cultura en su conjunto. A su vez, Kim Cameron y Robert Quinn, en su "Modelo Competing Values", enfatizan que la comunicación es crucial para la transmisión de esta cultura, ya que facilita la comprensión y aplicación de los valores y normas en las interacciones diarias. Así, la interrelación entre estos conceptos muestra cómo los valores se convierten en normas, que a su vez se comunican y refuerzan en la práctica, formando un tejido cultural que influye en el comportamiento y el clima organizacional.

Las **prácticas seguras y responsables** según James Reason, Peter Senge y organizaciones que desarrollan normas como la ISO 45001, son todas aquellas acciones o comportamientos, como la fatiga, prisa, frustración y complacencia que interfieren en las prácticas seguras y responsables; y para ello se crean procedimientos que se implementan para asegurar un entorno seguro y ético, priorizando la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente. Estas prácticas son fundamentales en la gestión de riesgos y en la promoción de una cultura de seguridad en cualquier organización.



4. Momento Metodológico

Para el desarrollo de la investigación, se busca obtener información precisa sobre la organización, de manera que, se realizó una visita para conocer el personal, situación actual de la empresa, procedimientos, historia, valores, objetivos, misión, visión, perfiles de puesto y estructura del organigrama.

Una vez realizada la primera visita, se procedió a realizar una encuesta que permitirá obtener la mayor cantidad de datos posibles referidos a las variables de los objetivos a cumplir: valores, creencias y artefactos; como también, el comportamiento humano y los procedimientos.

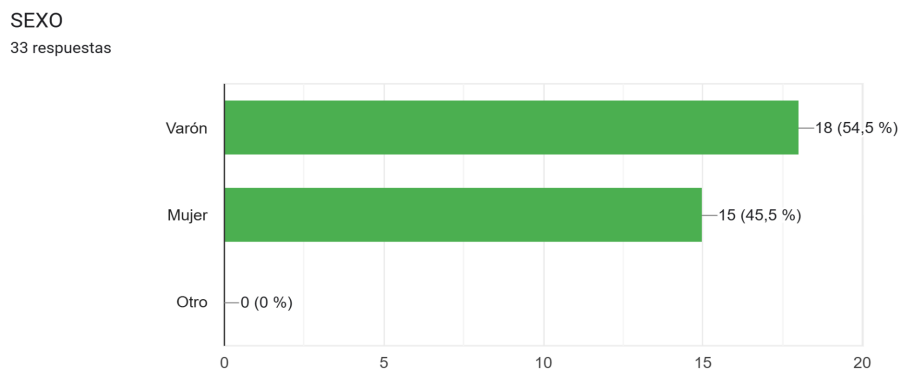
Cuando se habla de encuestas, se refiere al instrumento de investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas interrogadas mediante el uso de preguntas cerradas. Para ello, se toma una muestra de 33 colaboradores de diferentes áreas de la empresa, a quienes se los evaluará mediante cuestionario cerrado. De esta manera, y bajo el uso de dicha técnica, se obtienen los datos indispensables para el trabajo de investigación.

TÉCNICA	INSTRUMENTO	NÚMERO DE ANEXO
Encuesta	Cuestionario Cerrado	Anexo 1

III. RESULTADOS

1. Cuestionario:

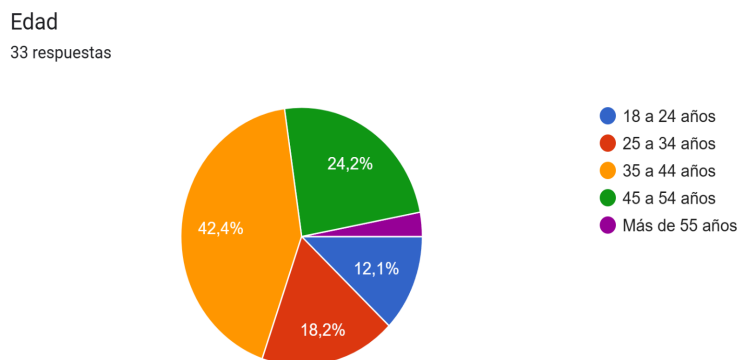
Gráfico 1: Sexo de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

A partir de los datos relevados, puede observarse que de los 33 encuestados, 18 de ellos son de sexo masculino, mientras que las 15 restante son de sexo femenino. Si bien la presencia femenina ha ido en aumento en los últimos años, aún persiste una brecha de género que evidencia la necesidad de promover políticas de inclusión y equidad en este tipo de industrias.

Gráfico 2: Edad.

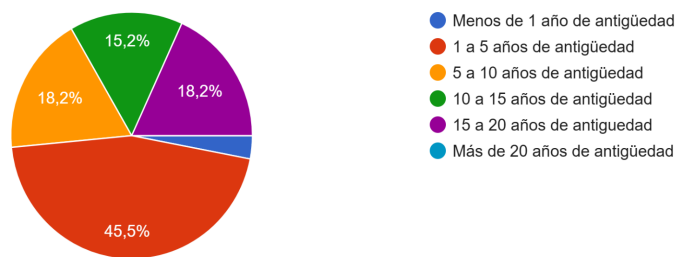


Fuente: Elaboración propia.

Otras de las variables consultadas, fue la edad de los colaboradores, detectando más concentración en el grupo etario 35 a 44 años 42.4% seguido por el grupo de 45 a 54 años representado por el 24,2%, a su vez del grupo etario de 25 a 34 años se obtuvo el 18,2% de respuestas, el 12,1% pertenece al grupo de 18 a 24 años, y el 3,1% son empleados con más de 55 años de edad.

Gráfico 3: Tiempo de Vinculación con la Empresa.

¿Desde cuándo mantiene una vinculación laboral con la empresa?
33 respuestas



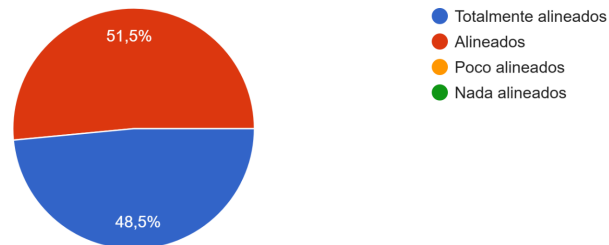
Fuente: Elaboración propia.

En el tercer gráfico, se puede analizar que un 45,5% del personal está vinculado a la organización entre 1 año a 5 años de antigüedad, el 18,2% tiene relación con la empresa entre 5 años a 10 años, un 18,2% se encuentra vinculado entre 15 años y 20 años de antigüedad, el 15,2% entre 10 a 15 años, y en menor proporción, se encuentran los colaboradores que llevan más de 10 años con el 2.9%.

Gráfico 4: Alineación de valores personales con valores que percibe la empresa.

¿Qué tan alineados están sus valores personales con los valores que percibe de la empresa?

33 respuestas



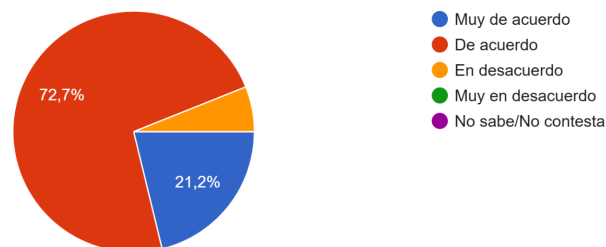
Fuente: Elaboración propia.

Otro de los puntos abordados en la encuesta tuvo que ver con los valores. Se observa que, un 51,5% de valores personales están alineados con los valores de la empresa, mientras que el 48,5% se encuentran totalmente alineados, no hubieron respuestas negativas o de falta de alineación de valores institucionales.

Gráfico 5: Ambiente Laboral.

¿El ambiente laboral en la empresa es positivo y agradable?

33 respuestas

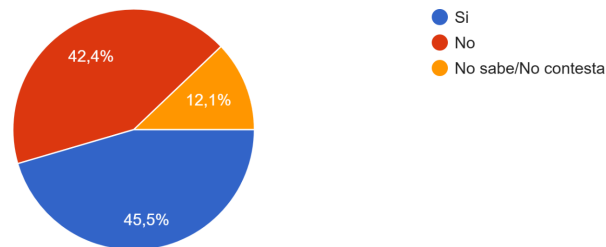


Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, se observa que un 72,7% del personal consultado, está de acuerdo en que la empresa tiene un ambiente laboral positivo y agradable, un 21,2% se encuentra muy de acuerdo, y un 6,1% se encuentra en desacuerdo. El resto de las categorías no presentó respuestas.

Gráfico 6: Simulacros de Emergencias.

¿La empresa realiza simulacros de emergencia de forma regular?
33 respuestas



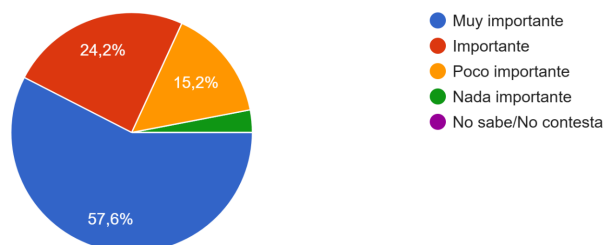
Fuente: Elaboración propia.

Se consultó a los empleados sobre los simulacros que realiza la empresa sobre emergencias. Las respuestas fueron divididas, un 42,4% opina que no se realizan simulacros de manera regular, un 45,5% opina que sí, y el 12,1% restante, respondió no sabe/no contesta.

Gráfico 7: Importancia de Trabajar en una Empresa comprometida con la Transición Energética y las Energías Renovables.

¿Qué tan importante es para ti trabajar en una empresa que esté comprometida con la transición energética y las energías renovables?

33 respuestas



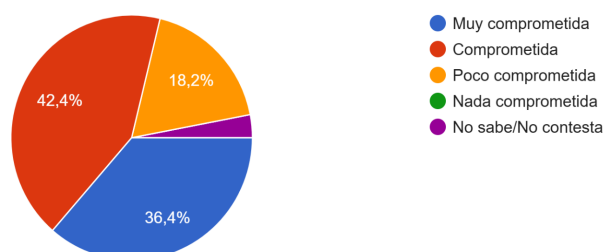
Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico, se observa que un 57,6% afirmó la importancia de trabajar en una empresa que está comprometida con la transición energética y las energías renovables, el 24,2% opinó que es solo importante, un 15,2% poco importante y el 3% restante, nada importante.

Gráfico 8: Compromiso de la Empresa con la Seguridad de los Trabajadores y el Bienestar Laboral.

En su opinión, ¿Qué tan comprometida está la empresa con la seguridad de sus empleados y el bienestar laboral?

33 respuestas



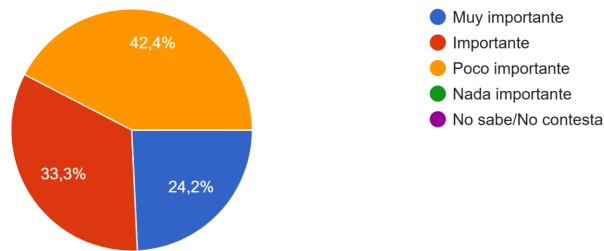
Fuente: Elaboración propia.

Otro de los aspectos consultados, el compromiso de la empresa con la seguridad de los empleados, un 42,4% expresó que la empresa se encuentra comprometida, el 36,4% respondió que se encuentra muy

comprometida, un 18,2% poco comprometida, y el 3% expresó no sabe/no contesta.

Gráfico 9: Importancia de la empresa sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal.

¿Qué tan importante es para la empresa que los empleados mantengan un equilibrio entre vida laboral y personal?
33 respuestas

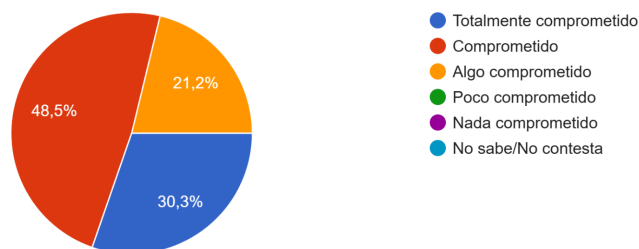


Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico, se puede interpretar que un 42,4% respondió que considera que para la empresa es poco importante que los trabajadores mantengan un equilibrio entre la vida laboral y personal, un 33,3% consideró que a la empresa le resulta importante, mientras que el 24,2% les resulta muy importante.

Gráfico 10: Compromiso con los Objetivos de la Empresa.

¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?
33 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

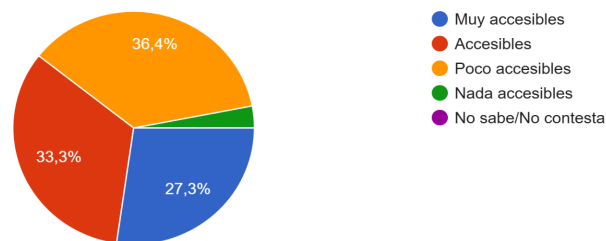
Otro de los aspectos consultados, relacionado al compromiso con los objetivos de la empresa, se observó que el 48,5% se encuentra

comprometido con los objetivos de la empresa, el 30,3% se encuentra totalmente comprometido, y el 21,2% algo comprometido.

Gráfico 11: Accesibilidad hacia los líderes de la Empresa para escuchar y considerar ideas o preocupaciones de los colaboradores.

¿Qué tan accesibles son los líderes o directivos de la empresa para escuchar y considerar ideas o preocupaciones de los colaboradores?

33 respuestas



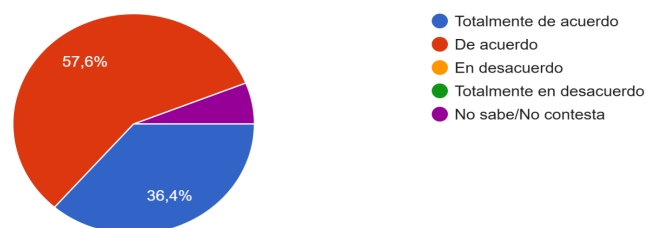
Fuente: Elaboración propia.

Se puede evidenciar que para un 36,4% de los empleados, los líderes de la empresa son poco accesibles para escuchar y considerar ideas o preocupaciones de los trabajadores, un 33,3% percibe que son accesibles, el 27,3% los considera muy accesibles, y el porcentaje restante expresó que no son accesibles.

Gráfico 12: Principios de la Organización.

¿Estás de acuerdo con los principios que guían la empresa en términos de seguridad y respeto al medio ambiente?

33 respuestas

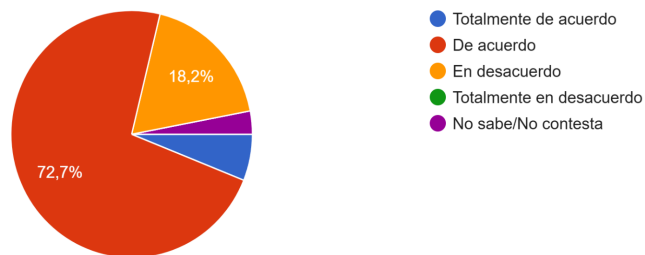


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 13, se evidencia que un 57,6% se encuentra de acuerdo con los principios que guían a la empresa en términos de seguridad y respeto al medio ambiente, un 36,4% se encuentra totalmente de acuerdo, y el 6% restante, no responde a.

Gráfico 13: Percepción sobre las políticas de la empresa para manejar los riesgos operacionales y de seguridad.

¿Percibe que la empresa tiene políticas claras y efectivas para manejar los riesgos operacionales y de seguridad?
33 respuestas

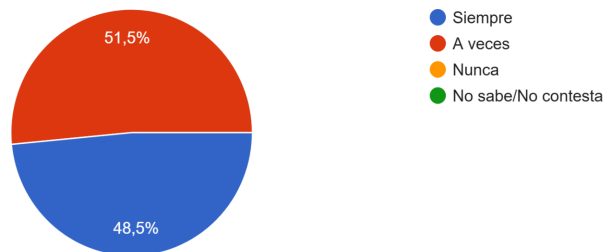


Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico, se puede observar que el 72,7% se encuentra de acuerdo con que la empresa tiene políticas claras y efectivas para manejar los riesgos operacionales de seguridad, el 18,2% se encuentra en desacuerdo, el 6,1% se encuentra en totalmente de acuerdo, y el 3% no sabe/no contesta.

Gráfico 14: Capacitación en temas de Seguridad Laboral.

¿La empresa proporciona la capacitación adecuada en temas de seguridad laboral?
33 respuestas

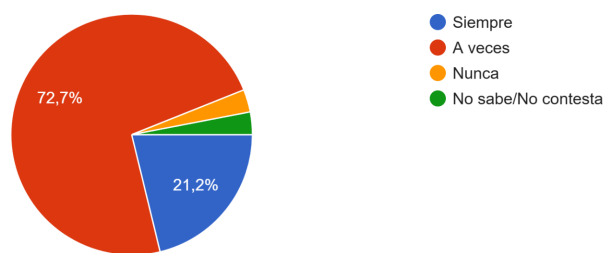


Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto evaluado, las capacitaciones en materia de seguridad, se visualiza que el 51,5% respondió que la empresa a veces proporciona la capacitación adecuada, y el 48,5% expresó que siempre, no registrándose respuestas para el resto de categorías.

Gráfico 15: Inspecciones para garantizar la seguridad en el trabajo.

¿Se realizan inspecciones periódicas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo?
33 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

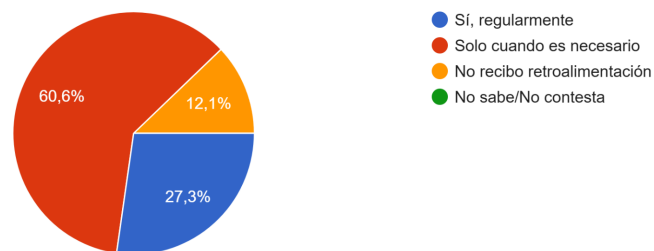
Siguiendo la línea de capacitaciones, se visualiza que el 72,7% opinó que a veces se realizan inspecciones periódicas, el 21,2% expresó que siempre, el 3% opinó que nunca se realizan estas capacitaciones, y el

otro 3% no responde, encontrando respuestas muy diferentes entre los consultados.

Gráfico 16: Retroalimentación de mejora en base a prácticas de seguridad.

¿Los trabajadores reciben retroalimentación sobre cómo mejorar sus prácticas de seguridad en el trabajo?

33 respuestas



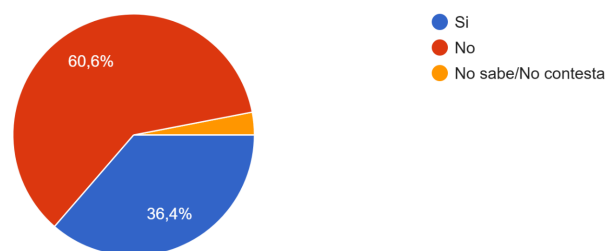
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico número 17, se observó que el 60,6% respondió que reciben retroalimentación sobre cómo mejorar sus prácticas cuando es necesario, el 27,3% expresó que si reciben de forma regular la retroalimentación, y el porcentaje restante opinó que no reciben.

Gráfico 17: Sistema de reporte de incidentes.

¿La empresa tiene un sistema efectivo para reportar incidentes de seguridad o riesgos potenciales?

33 respuestas

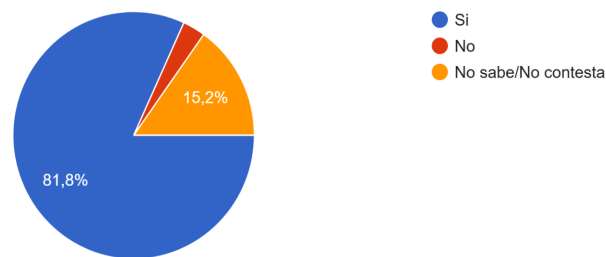


Fuente: Elaboración propia.

Sobre el sistema de reporte de incidentes, se analiza que el 60,6% expresó que la empresa no cuenta con un sistema efectivo para reportar incidentes de seguridad o riesgos potenciales, el 36,4% respondió que sí hay un sistema efectivo para reportar, mientras que el porcentaje restante no respondió.

Gráfico 18: Realización de auditorías ambientales que garanticen normativas vigentes.

¿La empresa realiza auditorías ambientales para garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes?
33 respuestas

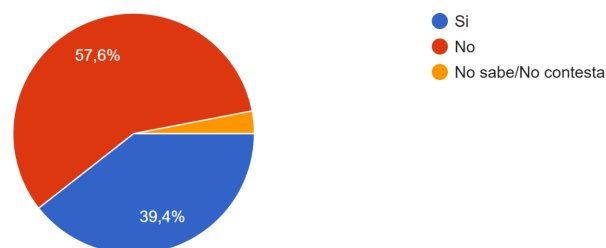


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la realización de auditorías ambientales, el 81,8% expresó que sí se realizan, el 15,2% respondió no saber y el porcentaje restante (3% de los encuestados) expresó que no se realizan auditorías.

Gráfico 19: Documentación de incidentes.

¿Los incidentes de seguridad o accidentes se documentan correctamente?
33 respuestas

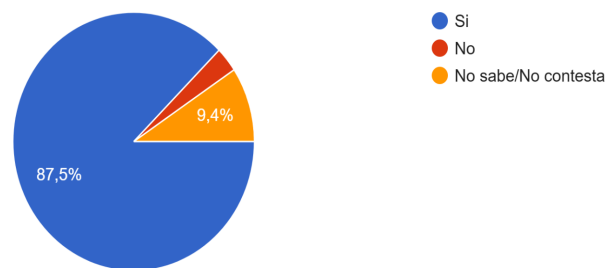


Fuente: Elaboración propia.

El 57,6% de los colaboradores considera que los incidentes no se documentan correctamente, mientras que el 39,4% cree que sí.

Gráfico 20: Programa de concientización sobre la Seguridad en el Trabajo.

¿La empresa tiene un programa de concientización constante sobre la seguridad en el trabajo?
32 respuestas

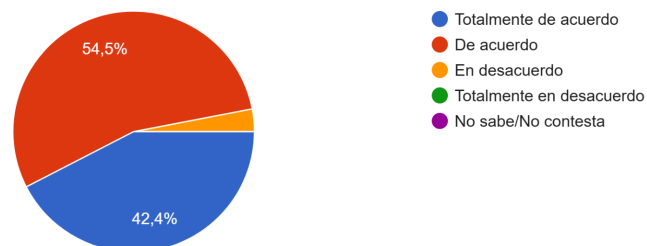


Fuente: Elaboración propia.

Otro de los temas abordados estuvo relacionado a la existencia de un programa de concientización constante sobre la seguridad en el trabajo. Los encuestados afirmaron en un 87,5% que la empresa cuenta con este tipo de programa, mientras que el 9,4% no sabe.

Gráfico 21: Cultura de cero accidentes.

¿La empresa promueve una cultura de "cero accidentes" y seguridad en todas sus operaciones?
33 respuestas



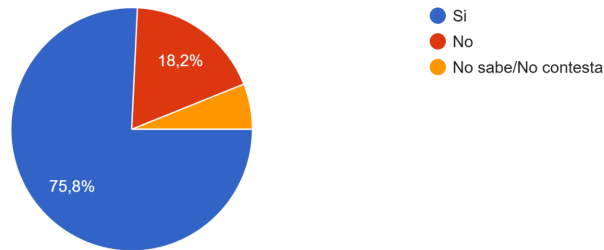
Fuente: Elaboración propia.

Se analiza que el 54,5% de los trabajadores se encuentra de acuerdo con que la empresa promueva una cultura de cero accidentes y seguridad en sus operaciones, mientras que el 42,4% se encuentra totalmente de acuerdo.

Gráfico 22: Reconocimiento para trabajadores que cumplan con las normas de seguridad.

¿Existen incentivos o reconocimientos para aquellos trabajadores que sigan las normas de seguridad de manera ejemplar?

33 respuestas



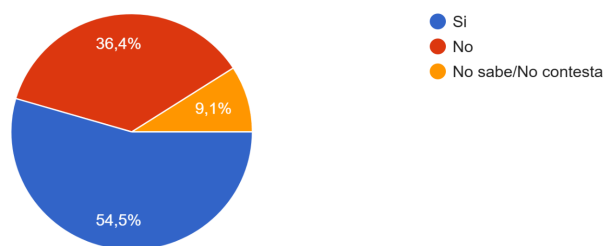
Fuente: Elaboración propia.

Se puede analizar que el 75,8% respondió que sí existen incentivos para los trabajadores que sigan con las normas de seguridad, el 18,2% respondió que no, y el porcentaje restante no sabe/no contesta.

Gráfico 23: Protocolos de emergencia.

¿Existen protocolos claros para actuar en caso de emergencia (accidente, incendio, etc.)?

33 respuestas

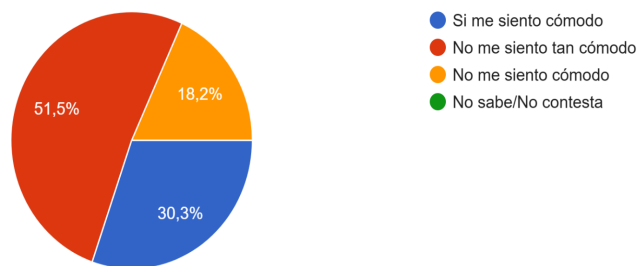


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico número 24, se visualiza que el 54,5% respondió que sí existen protocolos claros para actuar en caso de emergencia, 36,4% expresó que no existen protocolos claros, y el 9,1% no sabe/no contesta.

Gráfico 24: Reporte de incidentes.

¿Se siente usted cómodo reportando incidentes o situaciones de riesgo en su entorno laboral?
33 respuestas

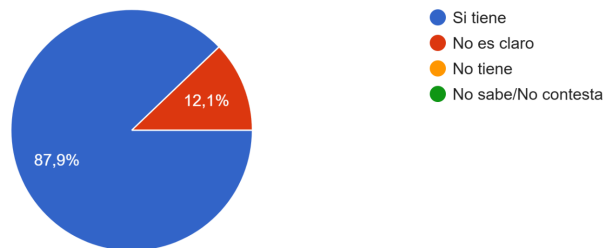


Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico, se evidencia que, el 51,5% no se siente tan cómodo para reportar incidentes o situaciones de riesgo, el 30,3% se siente cómodo, y el 18,2% no se siente cómodo.

Gráfico 25: Políticas sobre el uso seguro de equipos y maquinaria.

¿La empresa tiene políticas claras sobre el uso seguro de equipos y maquinaria?
33 respuestas



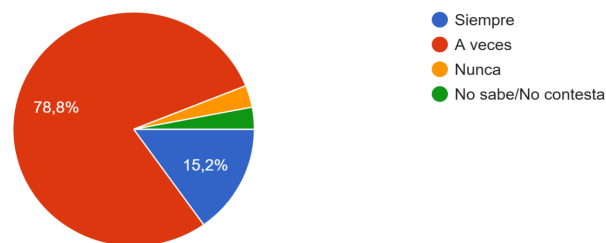
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 26, expresa que el 87,9% respondió que la empresa si tiene políticas claras sobre el uso seguro de equipos y maquinaria, mientras que el 12,1% respondió que no es claro.

Gráfico 26: Acción inmediata de los responsables de la seguridad.

¿Los responsables de seguridad en la empresa actúan rápidamente ante cualquier riesgo o incidente identificado?

33 respuestas



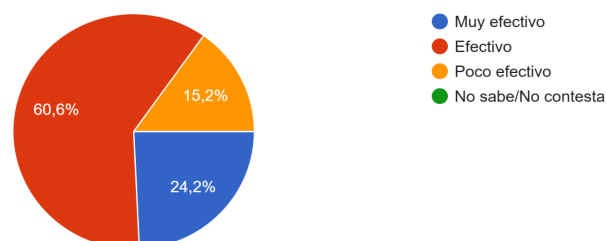
Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico, se analizó que un 78,8% de los empleados, considera que a veces los responsables de seguridad en la empresa actúa rápidamente ante cualquier riesgo o incidente, el 15,2% respondió siempre, el 3% nunca, y el otro 3% no sabe/no contesta.

Gráfico 27: Efectividad de Liderazgo.

¿Cómo calificaría el liderazgo de la empresa en cuanto a toma de decisiones y dirección estratégica?

33 respuestas



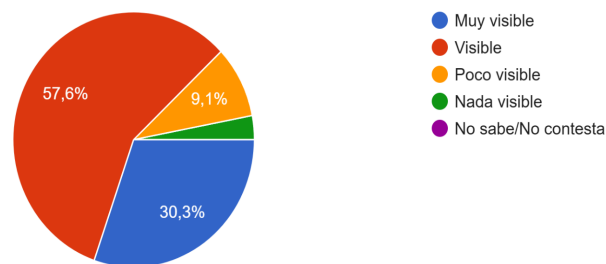
Fuente: Elaboración propia.

Al consultar sobre el liderazgo, los empleados respondieron en un 60,6% que el liderazgo de la empresa es efectivo, el 24,2% opina que es muy efectivo, y el 15,2% expresó que es poco efectivo.

Gráfico 28: Cultura de seguridad visible y evidente en las operaciones.

¿Considera que la empresa tiene una cultura de seguridad que es visible y evidente en todas sus operaciones?

33 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente la última pregunta estuvo relacionada a la visibilidad de la cultura, en el que se observa que el 57,6% considera que es visible la cultura de seguridad y evidente de la empresa, el 30,3% lo considera muy visible, el 9,1% poco visible, y el porcentaje restante nada visible.

IV. DISCUSIÓN

1. Conclusión

Posterior al análisis de los resultados obtenidos a partir del cuestionario realizado, se procede a la elaboración de una conclusión alineada con los objetivos planteados en la presente investigación. En cumplimiento del objetivo general, que busca analizar la cultura organizacional vinculada a las prácticas seguras y responsables en una empresa de generación de energía de la Provincia de San Juan, los hallazgos de la investigación evidencian que la organización cuenta con una base cultural sólida en materia de seguridad, alineación de valores corporativos y responsabilidad ambiental.

No obstante, se identificaron áreas de mejora estratégicas para consolidar una cultura preventiva integral y sostenible, en particular aquellas relacionadas con el comportamiento humano y la participación activa de todos los niveles jerárquicos. Según Reason (1997), en su modelo de la seguridad, la participación transversal de toda la estructura jerárquica y la atención al factor humano son claves para cerrar brechas en los sistemas preventivos y evitar incidentes.

En relación con los objetivos específicos, se constató que las políticas y procedimientos vigentes permiten estructurar prácticas seguras y responsables, mediante normativas internas, programas de concientización, protocolos claros de uso de equipos y auditorías ambientales periódicas. Sin embargo, se detectó la necesidad de incrementar la frecuencia de simulacros de emergencia y optimizar los mecanismos de documentación de incidentes, aspectos que coinciden con los hallazgos derivados del análisis del cuestionario aplicado.

El estudio también reveló que el nivel de cumplimiento de las normativas por parte de empleados y dirección es elevado, reflejando un compromiso institucional y una percepción favorable en cuanto a la gestión de riesgos. No obstante, se evidencian debilidades en la accesibilidad de los líderes, los canales de reporte de incidentes y la periodicidad de las inspecciones, lo que plantea el desafío de fortalecer los mecanismos de control y retroalimentación.

De acuerdo con la teoría de liderazgo transformacional de Bass (1985), el acceso cercano a líderes y una comunicación bidireccional efectiva aumentan la motivación y el compromiso con la seguridad, lo que repercute directamente en la reducción de comportamientos inseguros.

Respecto a la eficacia de los programas de capacitación y concientización, se observó que las instancias formativas favorecen la adopción de conductas seguras y que las estrategias de reconocimiento al personal constituyen un estímulo positivo. Aun así, la periodicidad y profundidad de dichas capacitaciones podrían optimizarse para maximizar su impacto, consolidando una cultura de seguridad basada en el comportamiento humano. La metodología de **Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS)** sostiene que la observación, el refuerzo positivo y la capacitación continua son herramientas esenciales para transformar hábitos y lograr que la seguridad se convierta en un valor internalizado por todos los trabajadores.

En síntesis, los resultados confirman que la cultura organizacional es un pilar fundamental para la implementación de prácticas seguras y responsables. Desde la perspectiva de Recursos Humanos, su rol se revela estratégico para liderar la construcción de un entorno preventivo, inclusivo y sostenible, promoviendo políticas claras, formación continua, comunicación efectiva y espacios de participación activa. De este modo, la empresa no solo podrá prevenir incidentes y garantizar el cumplimiento normativo, sino también fortalecer la cohesión interna, proteger el bienestar del capital humano y afianzar la sostenibilidad operativa y el éxito duradero.

2. Propuesta

A partir del análisis realizado y de los hallazgos obtenidos, se propone la implementación de un **Plan Integral de Fortalecimiento de la Cultura de Seguridad y Responsabilidad Ambiental**, orientado a consolidar los logros actuales y superar las debilidades detectadas. Este plan se sustenta en la gestión estratégica de Recursos Humanos y en un enfoque preventivo centrado en el comportamiento humano, buscando no solo reducir riesgos sino también potenciar el compromiso organizacional y la sostenibilidad operativa.

Entre las acciones claves que integran esta propuesta, se destacan:

1. **Programa de Capacitación Continua en Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS)**, tratándose de combinar instancias teóricas y prácticas adaptadas a cada sector operativo. Este programa deberá enfocarse en reforzar hábitos seguros, identificar comportamientos de riesgo y fomentar la conciencia preventiva, evaluando periódicamente su efectividad mediante indicadores de aprendizaje y disminución de incidentes.
2. **Fortalecimiento de preparación ante emergencias** mediante la planificación e implementación de simulacros regulares, debidamente evaluados y retroalimentados. Estas prácticas permitirán que todo el personal se familiarice con los protocolos de actuación frente a situaciones críticas, mejorando la coordinación y capacidad de respuesta en todos los niveles.
3. Se recomienda **crear un sistema accesible y confidencial de reporte de incidentes y riesgos**, que facilite la comunicación de alertas o situaciones inseguras. Este sistema deberá ser de fácil uso, garantizar la confidencialidad y contar con un mecanismo de seguimiento y resolución por parte de Seguridad e Higiene y Recursos Humanos, asegurando la comunicación transparente de las acciones correctivas.
4. Asimismo, se plantea **revisar y fortalecer el estilo de liderazgo organizacional**, promoviendo un modelo participativo y accesible.

Para ello, se sugiere capacitar a líderes y mandos medios en habilidades de escucha activa, comunicación efectiva, gestión de equipos y resolución de conflictos, favoreciendo un contacto más cercano con los colaboradores y una atención directa a sus inquietudes en materia de seguridad y bienestar.

5. Se considera necesario **desarrollar estrategias que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal**, incorporando medidas como pausas activas, campañas de hábitos saludables, horarios flexibles donde sea posible y acciones para prevenir el estrés laboral. Asimismo, se recomienda incluir programas de salud mental y física que fortalezcan el bienestar integral de los trabajadores.
6. **Reforzar los mecanismos de reconocimiento a las buenas prácticas en seguridad**, mediante la implementación de incentivos simbólicos o materiales que premien el cumplimiento sostenido de normas, la participación activa en programas preventivos y la propuesta de mejoras innovadoras por parte del personal.
7. Por último, en séptimo lugar, se propone **implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua de la cultura organizacional**, a través de encuestas, entrevistas y grupos focales que permitan medir la percepción interna, identificar cambios en los indicadores de clima y cultura de seguridad y ajustar las estrategias de Recursos Humanos de manera oportuna.

Este plan busca no solo prevenir incidentes, sino también fortalecer el sentido de pertenencia, consolidar la participación activa de los colaboradores como agentes de la seguridad y posicionar a Recursos Humanos como impulsor clave de un cambio cultural orientado al bienestar, la sostenibilidad operativa y la mejora continua.

V. BIBLIOGRAFÍA

Antecedentes:

- López, F., & Martínez, G. (2019). *Impacto de la cultura organizacional en la seguridad industrial en el sector energético*. Revista de Seguridad y Medio Ambiente, 15(2), 45-60.
- Pérez, R., Gómez, L., & Torres, M. (2020). *Evaluación de programas de seguridad en la industria energética de Argentina*. Revista Argentina de Energía, 12(1), 33-50.
- Ramírez, P., & González, C. (2021). *Cultura organizacional y seguridad en plantas energéticas en Latinoamérica*. Estudios Latinoamericanos de Energía, 8(3), 101-120.
- Safe Work Australia. (2021). *Behaviour-based safety in mining and energy sectors*. Government of Australia. <https://www.safeworkaustralia.gov.au>
- Secretaría de Energía de San Juan. (2018). *Seguridad y responsabilidad ambiental en la generación energética provincial*. Gobierno de San Juan.
- Ente Nacional Regulador de la Electricidad. (2022). *Resolución ENRE Nº 558/2022: Sistema de Gestión Ambiental*. Boletín Oficial de la República Argentina, 7 de noviembre de 2022. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/275115/20221107>
- AES Argentina. (2023). *Informe de sostenibilidad 2023*. AES Argentina. <https://www.aes.com/es/informe-de-sostenibilidad>
- Genneia. (2023). *Sustainability report 2023*. Genneia S.A. <https://genneia.com.ar/sostenibilidad>
- Enel. (2024). *New Enel Group environmental policy*. Enel S.p.A. <https://www.enel.com/sustainability/environment>

- Iberdrola. (2024). *Reporte de sostenibilidad 2024*. Iberdrola S.A. <https://www.iberdrola.com/sostenibilidad>
- EDF. (2022). *HSE framework & due diligence plan 2022*. Electricité de France. <https://www.edf.fr/en/the-edf-group/sustainable-development>
- Ørsted. (2023). *H1 2023 ESG performance report*. Ørsted A/S. <https://orsted.com/en/sustainability>
- EDF Renewables. (2024). *Sustainability report FY2023*. EDF Renewables.
- *Estados Unidos*: Guo, B. H., Yiu, T. W., & González, V. A. (2019). *Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model*. *Safety Science*, 114, 66–74.
- *Reino Unido*: HSE. (2020). *Behavioral safety: A review of the effectiveness of behavioral safety interventions*. HSE Research Report RR1241.
- *Australia*: Safe Work Australia. (2021). *Work-related Traumatic Injury Fatalities, Australia 2021*. Safe Work Australia Report.
- *Brasil*: Lima, F. P., & Oliveira, A. C. (2022). *Behavior-Based Safety: An analysis of its implementation in the oil and gas industry in Brazil*. *Journal of Safety Research*, 81, 23–31. Petrobras. (2022). *Implementation of Behavior-Based Safety Programs in Offshore Platforms*. Petrobras Safety Reports.
- *China*: Li, Y., & Fang, D. (2023). *Behavior-based safety management in the construction industry: Evidence from China*. *Safety Science*, 133, 105010.
- *España*: Martínez-Córcoles, M., & Gracia, F. J. (2018). *Collective empowerment strategies and safety performance in the construction industry*. *Safety Science*, 105, 4–11.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE):

- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Ruggie, J. (2013). *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. New York: W.W. Norton & Company.

Cultura Organizacional:

- Schein, Edgar H. Título: Organizational Culture and Leadership. Editorial: Jossey-Bass. Año: 1985 (con ediciones posteriores actualizadas).
- Hofstede, Geert. Título: Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Editorial: Sage Publications. Año: 1980 (con una segunda edición en 2001).
- Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan, and Minkov, Michael. Título: Cultures and Organizations: Software of the Mind. Editorial: McGraw-Hill. Año: 2010.
- Senge, Peter M. Título: The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Editorial: Doubleday/Currency. Año: 1990.
- Deal, Terrence E. and Kennedy, Allan A. Título: Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Editorial: Addison-Wesley. Año: 1982.
- Martin, Joanne. Título: Cultures in Organizations: Three Perspectives. Editorial: Oxford University Press. Año: 1992.

Incidentes Laborales

- Heinrich, H.W. Título: Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach. Editorial: McGraw-Hill. Año: 1931 (con ediciones posteriores actualizadas).

Cultura Organizacional y Seguridad:

- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- Hofstede, G. (1984). Cultures Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage Publications.

Prácticas Seguras en la Industria Energética:

- Chen, H., Zhang, W., & Wang, Q. (2018). Enhancing Safety in Energy Companies: The Role of Rigorous Policies and Procedures. *Journal of Energy Safety Research*, 42(3), 211-225.
- Wachter, J. K., & Yorio, P. L. (2014). The Influence of Organizational Safety Culture in Nuclear Power Plants. *Journal of Safety Research*, 50, 185-195.
- Kath, L. M., Magley, V. J., & Gallus, J. A. (2018). Risk Management in the Energy Sector: The Role of Organizational Culture. *Journal of Risk Research*, 21(3), 421-437.

Normativas y Regulaciones:

- Ley Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ley 19.587)**. (1972). Argentina. Recuperado de [sitio web oficial de la legislación argentina](<http://www.infoleg.gob.ar>).
- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria de la Energía en San Juan**. (2020). Gobierno de la Provincia de San Juan. Disponible en el sitio web del gobierno provincial.

- Martínez, J., & González, P. (2021). Implementación de Normativas de Seguridad en la Industria Energética en San Juan. *Revista de Seguridad y Salud Ocupacional*, 15(2), 134-149.

Cultura Organizacional en Empresas Energéticas:

- Kath, L. M., Magley, V. J., & Gallus, J. A. (2018). Risk Management in the Energy Sector: The Role of Organizational Culture. *Journal of Risk Research*, 21(3), 421-437.
- Smith, T., Johnson, R., & Brown, L. (2017). The Impact of Organizational Culture on Safety and Work Practices in the Energy Sector. *Energy Research Journal*, 34(2), 145-160.
- Wachter, J. K., & Yorio, P. L. (2014). The Influence of Organizational Safety Culture in Nuclear Power Plants. *Journal of Safety Research*, 50, 185-195.

Efecto de la Cultura en el Comportamiento del Personal:

- Brown, A., & Holmes, J. (2019). Examining the Impact of Organizational Culture Dimensions on Employee Safety Behavior. *Journal of Safety Research*, 70, 123-134.
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Hofstede, G. (1984). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage Publications.
- Liu, Y., & Li, X. (2018). The Influence of Organizational Culture on Employee Attitudes Towards Workplace Safety in Chinese Manufacturing Companies. *Safety Science*, 107, 157-165.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.

- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

Ética Empresarial:

- Velasquez, M. G. (2011). Business Ethics: Concepts and Cases (7th ed.). Pearson.
- Velasquez, M. G. (2006). Philosophy: A Text with Readings (10th ed.). Wadsworth Publishing.

Recursos Humanos:

- Frederick Taylor: Libro relevante: "The Principles of Scientific Management" (1911)
- Elton Mayo: Estudios de Hawthorne: publicados principalmente en la década de 1930.
- Gary Dessler: Libro relevante: "Human Resource Management" (Ediciones actualizadas disponibles, primera edición en 1983)
- Dave Ulrich: Libro relevante: "Human Resource Champions" (Ediciones actualizadas disponibles, primera edición en 1997).

Políticas y procedimientos en materia de seguridad y responsabilidad ambiental:

- Organización Internacional de Normalización. (2015). *ISO 14001:2015 – Sistemas de gestión ambiental – Requisitos con orientación para su uso*. ISO.
- Organización Internacional de Normalización. (2018). *ISO 45001:2018 – Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso*. ISO.

Normativas de seguridad y medio ambiente:

- Singh, M. S. J. (2025). Implementación de un marco de Sistema de Gestión Integrado (SGI) para ISO 14001, ISO 45001 e ISO 55001 en el sector de generación de energía. *Journal of Information System and Technology Management*, 10(38), 306–324.

Programas de capacitación y concientización en seguridad y responsabilidad ambiental:

- Ismailov, T., Savina, N., Kabakchieva, T., Sribna, Y., & Murashko, I. (2024). Políticas energéticas y gestión de la seguridad energética: Avances hacia la sostenibilidad ambiental. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1429(1), 012014.
- Agus, F., Emamisaleh, K., Gonçalves, H., & Carrillo-Labela, M. (2025). Evaluación del impacto de las certificaciones de sistemas de gestión ambiental y de seguridad y salud ocupacional en el desempeño ambiental y financiero. *Frontiers in Sustainable Food Systems*.

VI. ANEXOS

1. Anexo 1: Formulario

Mi nombre es Pia Videla, alumna de la Licenciatura en Recursos Humanos de la Universidad Católica de Cuyo., y estamos realizando nuestro Trabajo Integrador Final.

Esta encuesta tiene como objetivo conocer su percepción sobre la **cultura organizacional** de una empresa cuyo rubro es la generación de energía, como también sobre las **prácticas seguras y responsables** que la misma lleva a cabo en operaciones diarias. Su opinión es fundamental para mejorar los procesos, fortalecer valores y garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con el medio ambiente.

Gracias por su tiempo y sinceridad al responder. Todos los resultados serán confidenciales y utilizados para seguir promoviendo un ambiente laboral que priorice tanto la seguridad como la responsabilidad social y ambiental. Su respuesta será anónima.

Seleccione su sexo:

- Varón
- Mujer
- Otro

¿Qué edad tiene?:

- 18 a 24 años
- 25 a 34 años
- 35 a 44 años
- 45 a 54 años
- Más de 55 años

¿Desde cuándo mantiene una vinculación laboral con la empresa?:

- Menos de 1 año de antigüedad
- 1 a 5 años de antigüedad

- 5 a 10 años de antigüedad
- 10 a 15 años de antigüedad
- 15 a 20 años de antigüedad
- Más de 20 años de antigüedad

¿Qué tan alineados están sus valores personales con los valores que percibe de la empresa?:

- Totalmente alineados
- Alineados
- Poco alineados
- Nada alineados

¿El ambiente laboral en la empresa es positivo y agradable?:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- No sabe/No contesta

¿La empresa realiza simulacros de emergencia de forma regular?

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿Qué tan importante es para ti trabajar en una empresa que está comprometida con la transición energética y las energías renovables?:

- Muy importante
- Importante
- Poco importante
- Nada importante
- No sabe/No contesta

En su opinión, ¿qué tan comprometida está la empresa con la seguridad de sus empleados y el bienestar laboral?:

- Muy comprometida
- Comprometida
- Poco comprometida
- Nada comprometida
- No sabe/No contesta

¿Qué tan importante es para la empresa que los empleados mantengan un equilibrio entre la vida laboral y personal?:

- Muy importante
- Importante
- Poco importante
- Nada importante
- No sabe/No contesta

¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?:

- Totalmente comprometido
- Comprometido
- Algo comprometido
- Poco comprometido
- Nada comprometido
- No sabe/No contesta

¿Qué tan accesibles son los líderes o directivos de la empresa para escuchar y considerar ideas o preocupaciones?:

- Muy accesibles
- Accesibles
- Poco accesibles
- Nada accesibles
- No sabe/No contesta

¿Estas de acuerdo con los principios que guían a la empresa en términos de seguridad y respeto al medio ambiente?:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- No sabe/No contesta

¿Percibe que la empresa tiene políticas claras y efectivas para manejar los riesgos operacionales y de seguridad?:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- No sabe/No contesta

¿La empresa proporciona la capacitación adecuada en temas de seguridad laboral?:

- Siempre
- A veces
- Nunca
- No sabe/No contesta

¿Se realizan inspecciones periódicas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo?:

- Siempre
- A veces
- Nunca
- No sabe/No contesta

¿Los trabajadores reciben retroalimentación sobre cómo mejorar sus prácticas de seguridad en el trabajo?:

- Si, regularmente
- Solo cuando es necesario
- No recibo retroalimentación
- No sabe/No contesta

¿La empresa tiene un sistema efectivo para reportar incidentes de seguridad o riesgos potenciales?:

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿La empresa realiza auditorías ambientales para garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes?:

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿Los incidentes de seguridad o accidentes se documentan correctamente?

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿La empresa tiene un programa de concientización constante sobre la seguridad en el trabajo?

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿La empresa promueve una cultura de "cero accidentes" y seguridad en todas sus operaciones?:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
- No sabe/No contesta

¿Existen incentivos o reconocimientos para aquellos trabajadores que sigan las normas de seguridad de manera ejemplar?:

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿Existen protocolos claros para actuar en caso de emergencia (accidente, incendio, etc.)?:

- Si
- No
- No sabe/No contesta

¿Se siente usted cómodo reportando incidentes o situaciones de riesgo en su entorno laboral?:

- Si me siento cómodo
- No me siento tan cómodo
- No me siento cómodo
- No sabe/No contesta

¿La empresa tiene políticas claras sobre el uso seguro de equipos y maquinaria?:

- Si tiene
- No es claro
- No tiene
- No sabe/No contesta

¿Los responsables de seguridad en la empresa actúan rápidamente ante cualquier riesgo o incidente identificado?:

- Siempre
- A veces

- Nunca
- No sabe/No contesta

¿Cómo calificaría el liderazgo de la empresa en cuanto a toma de decisiones y dirección estratégica?:

- Muy efectivo
- Efectivo
- Poco efectivo
- No sabe/No contesta

¿Considera que la empresa tiene una cultura de seguridad que es visible y evidente en todas sus operaciones?:

- Muy visible
- Visible
- Poco visible
- Nada visible
- No sabe/No contesta