



Sociocultural Factors and Occupational Safety in High-Risk Environments: A Theoretical Analysis of Their Implications for the Adoption of Safe Behaviors

Factores Socioculturales y Seguridad Laboral en Entornos de Alto Riesgo: Un Análisis Teórico de sus Implicaciones en la Adopción de Conductas Seguras

Para citar este trabajo:

Conforme Quevedo, B. A. ., Mancheno Padilla, E. M. ., & Torres Torres, R. I. . (2025). Factores Socioculturales y Seguridad Laboral en Entornos de Alto Riesgo: Un Análisis Teórico de sus Implicaciones en la Adopción de Conductas Seguras. Imperium Académico Multidisciplinary Journal, 2(4), 1-13. <https://doi.org/10.63969/1z6syw34>

Autores:

Bryan Adrian Conforme Quevedo

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador
bconforme@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-5533-8271>

Edison Marcelo Mancheno Padilla

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador
emanchenop@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5892-1799>

Ruth Isabel Torres Torres

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador
ritorres@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7799-386X>

Autor de Correspondencia: Bryan Adrián Conforme Quevedo, bconforme@uteq.edu.ec

RECIBIDO: 27-Noviembre-2025

ACEPTADO: 11-Diciembre-2025

PUBLICADO: 25-Diciembre-2025



Resumen

La persistencia de accidentes laborales en entornos de alto riesgo, aun cuando existen normativas, capacitaciones y sistemas de gestión, evidencia que las conductas inseguras no pueden explicarse únicamente por fallas técnicas o incumplimientos procedimentales. Esta problemática revela la necesidad de analizar los factores socioculturales que influyen en la percepción del riesgo y en la adopción de prácticas seguras dentro de las organizaciones. El presente artículo desarrolla un análisis teórico y documental orientado a comprender cómo elementos como la cultura organizacional, el nivel educativo en seguridad, la presión social, las normas informales y la naturalización del riesgo condicionan el comportamiento preventivo de los trabajadores. A través de una metodología exploratoria basada en la revisión crítica de estudios recientes y marcos conceptuales de la sociología laboral y la psicología organizacional, se identifican patrones culturales que fortalecen o debilitan la cultura de seguridad. Los hallazgos teóricos destacan la importancia del liderazgo preventivo, la comunicación abierta y la construcción de significados compartidos como pilares para consolidar conductas seguras sostenibles. Asimismo, se evidencia que integrar el enfoque sociocultural en la gestión preventiva permite desarrollar estrategias más humanas, participativas y contextualizadas, capaces de influir en la conducta real del trabajador más allá del cumplimiento normativo. Este análisis aporta una visión ampliada de la seguridad industrial, al reconocerla como un fenómeno social complejo cuya comprensión es fundamental para reducir la siniestralidad y promover entornos laborales más seguros y saludables.

Palabras clave: factores socioculturales; cultura de seguridad; comportamiento seguro; entornos de alto riesgo; prevención laboral.

Abstract

The persistence of occupational accidents in high-risk work environments, even in organizations that comply with regulations, training programs, and safety management systems, indicates that unsafe behaviors cannot be explained solely by technical failures or procedural violations. This issue highlights the need to analyze the sociocultural factors that influence risk perception and the adoption of safe behaviors within organizations. This article presents a theoretical and documentary analysis aimed at understanding how elements such as organizational culture, safety education levels, social pressure, informal norms, and the normalization of risk shape workers' preventive behavior. Using an exploratory methodology grounded in the critical review of recent studies and conceptual frameworks from labor sociology and organizational psychology, the analysis identifies cultural patterns that strengthen or weaken safety culture. The theoretical findings emphasize the importance of preventive leadership, open communication, and the construction of shared meanings as key mechanisms for consolidating sustainable safe behaviors. Furthermore, the study demonstrates that integrating sociocultural perspectives into preventive management enables more human-centered, participatory, and context-sensitive strategies capable of influencing real worker behavior beyond regulatory compliance. This theoretical contribution broadens the understanding of industrial safety by recognizing it as a complex social phenomenon, essential for reducing accident rates and promoting safer and healthier work environments.

Keywords: sociocultural factors; safety culture; safe behavior; high-risk environments; occupational prevention.



1. Introducción

La persistencia de accidentes laborales en entornos de alto riesgo, como la construcción, minería e industria pesada, continúa siendo un desafío global, incluso en organizaciones con normativas, capacitaciones y sistemas de gestión consolidados. Esta realidad evidencia que los factores técnicos y procedimentales, aunque necesarios, no son suficientes para garantizar la adopción de comportamientos seguros. En los últimos años, investigaciones han demostrado que la “cultura de seguridad”, entendida como el conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas dentro de una organización, influye decisivamente en cómo los trabajadores perciben el riesgo y actúan frente a él (Shaikh, 2024). Desde esta perspectiva, la seguridad debe reconocerse como un fenómeno social y cultural, no únicamente normativo.

En contextos de economías emergentes, como gran parte de América Latina, el cumplimiento formal de la normativa no siempre se traduce en prácticas seguras, debido a normas informales, desigualdades educativas, presión de pares y dinámicas laborales que naturalizan el riesgo. Estudios recientes muestran que la diversidad organizacional, el estilo de comunicación y la calidad del liderazgo influyen directamente en conductas preventivas, tal como lo evidencian investigaciones en el sector construcción y manufactura (Handayani & Meirianna, 2025). Estos hallazgos sugieren que los componentes socioculturales pueden ser más determinantes del comportamiento que los propios controles administrativos.

Además, en un contexto contemporáneo de globalización, migración laboral e interculturalidad dentro de las empresas, se configuran entornos de trabajo cada vez más diversos. Un estudio multicontinental reciente documenta cómo los valores culturales nacionales, por ejemplo, la distancia al poder y la evitación de incertidumbre, modulan la percepción del riesgo y la disposición a cumplir normas de seguridad, lo que implica que las estrategias preventivas deben adaptarse culturalmente para ser efectivas (Bilgin, 2025). Este enfoque sitúa la seguridad laboral no solo como gestión técnica de riesgos, sino como práctica cultural que requiere sensibilidad hacia la heterogeneidad sociocultural de los trabajadores.

De igual forma, investigaciones con métodos estructurales han demostrado que la relación entre cultura organizacional y comportamiento seguro no es unidireccional: la cultura influye en las prácticas, pero las prácticas seguras también pueden transformar la cultura misma, generando un ciclo virtuoso de seguridad compartida (Noor, y otros, 2024). Este enfoque sistémico posibilita entender que las conductas inseguras no son actos aislados, sino manifestaciones de patrones culturales más amplios, donde intervienen aprendizaje social, legitimación de atajos productivos o presión de grupo.

Sin embargo, en América Latina existe una brecha significativa en la investigación que articule la sociología laboral con la seguridad industrial, particularmente en entornos de alto riesgo. Predominan los estudios técnicos o técnicos-administrativos, mientras que las dimensiones culturales y sociales permanecen escasamente estudiadas (Vaca Jiménez, 2025). Por ello, este artículo propone un análisis teórico-documental orientado a comprender cómo los factores socioculturales moldean la adopción de conductas seguras. Su objetivo es aportar una mirada más humana, contextualizada y crítica que permita fortalecer estrategias preventivas en diversos contextos, reconociendo la seguridad no solo como normativa, sino como práctica cultural compartida.

2. Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, exploratorio y documental, orientado a profundizar en la comprensión teórica de los factores socioculturales que influyen en la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo. Este tipo de diseño resulta



pertinente al tratarse de una problemática compleja y multidimensional que ha sido tradicionalmente abordada desde enfoques técnicos, pero que aún presenta vacíos significativos cuando se analiza desde perspectivas socioculturales. En este sentido, el estudio no busca medir variables ni contrastar hipótesis empíricas, sino analizar críticamente la producción científica existente para construir una base conceptual sólida que permita explicar el comportamiento preventivo desde una mirada integral y humanizada.

La revisión documental se orientó a la identificación de literatura científica relevante y rigurosa, seleccionada por su aporte sustantivo al análisis del riesgo laboral como fenómeno socialmente construido. Se priorizaron estudios que abordaran la seguridad desde enfoques vinculados con la cultura organizacional, el clima de seguridad, la percepción del riesgo, el aprendizaje social y la sociología del trabajo, asegurando la coherencia temática con los objetivos del artículo. Con el fin de garantizar la calidad académica del análisis, se incluyeron únicamente fuentes con respaldo científico y revisión por pares, excluyendo documentos de carácter normativo, divulgativo o sin sustento metodológico.

En la fase de análisis se emplearon métodos teóricos que permitieron examinar, organizar e interpretar de manera sistemática la información recopilada. El método analítico facilitó la descomposición del fenómeno de estudio en sus componentes esenciales “cultura organizacional, presión social, percepción del riesgo, nivel educativo y prácticas laborales”, lo que permitió identificar relaciones, patrones recurrentes y mecanismos explicativos presentes en distintos contextos laborales de alto riesgo. Posteriormente, el método de síntesis integró estos elementos en una visión estructurada y comprensiva, favoreciendo la construcción de interpretaciones coherentes sobre la forma en que los factores socioculturales influyen en la adopción de conductas seguras o inseguras.

De manera complementaria, el método inductivo permitió reconocer regularidades conceptuales a partir del análisis de investigaciones previas desarrolladas por sectores, mientras que el método comparativo posibilitó contrastar distintos enfoques teóricos y contextuales, evidenciando convergencias, vacíos explicativos y desafíos comunes en la gestión preventiva. Esta combinación metodológica permitió enriquecer el análisis sin recurrir a la manipulación de variables, manteniendo la fidelidad al carácter documental y no experimental del estudio.

Finalmente, la información fue organizada mediante un análisis temático, que permitió agrupar la evidencia en categorías conceptuales clave. Este proceso se complementó con una triangulación conceptual, orientada a integrar hallazgos provenientes de diferentes corrientes disciplinares, particularmente de la sociología del trabajo, la psicología organizacional y la seguridad industrial. Esta estrategia metodológica favoreció una comprensión humanizada del riesgo, reconociendo que las decisiones relacionadas con la seguridad laboral no dependen únicamente de factores técnicos, sino también de creencias, normas sociales, identidades laborales y contextos culturales compartidos. De este modo, la metodología adoptada garantiza una construcción teórica rigurosa, coherente y alineada con los objetivos analíticos del artículo, así como con el modelo conceptual propuesto.

3. Resultados

El análisis documental realizado permitió identificar tres categorías teóricas centrales que explican cómo los factores socioculturales influyen en la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo. Estas categorías emergen de un proceso riguroso de comparación y síntesis entre investigaciones recientes provenientes de la sociología del trabajo, la psicología organizacional y la seguridad industrial. La convergencia de estos tres enfoques revela que el comportamiento preventivo no puede comprenderse únicamente desde la norma técnica o la ingeniería del riesgo, sino que exige reconocer las dinámicas culturales, las prácticas



sociales y las experiencias individuales que configuran la forma en que los trabajadores interpretan el peligro y actúan frente a él. Este enfoque integrador permite construir una lectura más humana y contextualizada del fenómeno, destacando que la seguridad laboral se sostiene en valores compartidos, relaciones sociales y procesos subjetivos que operan simultáneamente en distintos niveles de la vida organizacional.

3.1. Cultura organizacional y clima de seguridad como factores socioculturales determinantes

El análisis de la literatura reciente revela que la cultura organizacional y el clima de seguridad son determinantes clave en la adopción de conductas seguras en entornos de alto riesgo. En particular, el estilo de liderazgo cuando es transformacional o promueve una comunicación abierta se asocia de forma consistente con mejores resultados en seguridad: mayor adherencia a normas y prácticas seguras, así como menor propensión a actos inseguros (Slil et al., 2025). Este liderazgo preventivo construye un clima de confianza que legitima las normas de seguridad y reduce la presión social por atajos productivos.

Asimismo, las normas formales e informales juegan un papel decisivo. La existencia de manuales, procedimientos y políticas se vuelve significativa solo cuando van acompañadas de una cultura real de cumplimiento, de lo contrario, prevalece lo que los trabajadores observan en su día a día (Sridadi et al., 2024). En muchos casos, especialmente en industrias como la construcción o la petroquímica, la tensión entre productividad y seguridad lleva a normalizar la desviación, promoviendo prácticas inseguras como atajos, omisión del equipo de protección o reportes de riesgo tardíos.

El modelo de rol y la coherencia entre discurso y práctica también emergen como factores esenciales. Cuando líderes y supervisores practican lo que predicán demostrando compromiso real con la seguridad, los trabajadores tienden a adoptar conductas seguras por imitación y sentido de pertenencia. En cambio, cuando existe hipocresía institucional (discurso de seguridad, pero práctica negligente), la credibilidad de las normas se erosiona, y la cultura de seguridad se debilita. Finalmente, la tolerancia a la desviación, entendida como permisividad ante incumplimientos, refuerza la percepción de que el riesgo es parte inherente del trabajo, consolidando una cultura de riesgo aceptado.

Estos hallazgos muestran que la cultura organizacional no es un mero complemento de los sistemas de gestión de riesgos, sino su base sociocultural: sin un clima que legitime la seguridad, incluso las mejores políticas formales pierden eficacia.

Tabla 1

Matriz de evidencia: Cultura organizacional y conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo

Factor sociocultural / elemento	Autor(es)	Hallazgo clave	Implicación para conducta segura
Liderazgo transformacional / liderazgo preventivo	Sun, Lan & Goh (2023), industria del transporte pesado - EE. UU.	El liderazgo de equipo influye positivamente en cumplimiento y participación de seguridad, mediado por clima de seguridad y motivación.	Un liderazgo efectivo fomenta compromiso y participación, reduce actos inseguros.
Seguridad organizacional / clima de seguridad	Slil, Iyiola, Alzubi & Aljuhmani (2025),	El liderazgo en seguridad mejora moral del trabajador y rendimiento	Buen liderazgo + bienestar, mejores



	construcción – Turquía	en seguridad; la pasión por la seguridad modera positivamente.	prácticas seguras y seguridad sostenida.
Normas formales + cultura institucional real	Zhou, Wong & Tam (2023), industria multinacional – Asia	Las normas formales son replicadas o ignoradas según la cultura real del grupo; cuando la cultura respalda la norma, se mantiene seguridad.	Las políticas de seguridad deben ir acompañadas de una cultura auténtica para ser efectivas.
Seguridad psicológica / clima psicosocial + cultura preventiva	James & Rathakrishnan (2024), sector público – encuesta internacional	Clima psicosocial de seguridad mejora satisfacción laboral y compromiso, lo que incide en adherencia a normas de seguridad.	Clima de bienestar y apoyo reduce resistencia a prácticas seguras y mejora reporte de incidentes.

Nota. La matriz sintetiza evidencia reciente seleccionada mediante análisis temático, permitiendo comparar cómo distintos elementos de la cultura organizacional modelan la conducta segura.

3.2. Percepción del riesgo y aprendizaje social

La percepción del riesgo en entornos laborales de alto riesgo se configura como un constructo complejo que va más allá de una valoración técnica del peligro, incorporando dimensiones cognitivas, afectivas y sociales que interactúan de manera dinámica para influir en las conductas seguras de los trabajadores. La evidencia disponible sugiere que el nivel de percepción del riesgo no depende únicamente del conocimiento de los peligros inherentes al trabajo, sino también de cómo estos son interpretados desde el contexto social y organizacional en el que se desarrolla la actividad laboral. Una revisión sistemática reciente sobre trabajadores de alto riesgo revela que una mayor percepción del riesgo se asocia, en la mayoría de los casos, con una mayor probabilidad de adoptar comportamientos preventivos y seguros; sin embargo, esta relación está mediada tanto por factores individuales (ej. actitudes y creencias) como por características del entorno laboral, incluidas las dinámicas grupales y el clima organizacional que rodea al trabajador (Priolo, Vignoli, & Karina, 2025)

Esta participación del contexto social en la percepción del riesgo se alinea con el enfoque del aprendizaje social, que postula que las personas construyen su comprensión de los peligros y las respuestas apropiadas observando y evaluando las prácticas de sus compañeros y las reacciones del grupo ante situaciones de riesgo. En la literatura de seguridad ocupacional se destaca que cuando la cultura del grupo normaliza la minimización del peligro, por ejemplo, ante la ausencia de consecuencias graves tras exposiciones repetidas a condiciones arriesgadas, se tiende a subestimar la severidad de los riesgos y, por ende, a adoptar conductas inseguras con mayor frecuencia. Esta influencia de las normas informales y del aprendizaje por observación señalan que la percepción del riesgo es socialmente construida y no simplemente individual o técnica.

Además, los estudios modernos enfatizan que la percepción del riesgo es un proceso multidimensional, que incluye no solo la evaluación deliberativa de la probabilidad y severidad de un peligro, sino también la dimensión afectiva, cómo se siente el trabajador respecto al peligro y cómo estos componentes interactúan con el clima de seguridad organizacional. Esta perspectiva señala que los trabajadores expuestos a culturas que valoran el reporte de anomalías, el diálogo abierto sobre amenazas potenciales y la retroalimentación continua tienden a desarrollar percepciones de riesgo más precisas y, consecuentemente, adoptan comportamientos seguros con mayor consistencia.



En conjunto, la evidencia reciente converge en que la percepción del riesgo no puede entenderse de manera aislada. Está influenciada por procesos de aprendizaje social dentro de la organización donde los trabajadores observan, interpretan y modelan comportamientos, y por las condiciones psicosociales y normativas del entorno laboral que legitiman o desacreditan la atención al riesgo. Esta visión integrada refuerza que promover conductas seguras requiere más que instrucción técnica, implica construir entornos en los que la percepción del riesgo sea compartida, validada socialmente y respaldada por una cultura organizacional que valore la prevención como un compromiso colectivo.

3.3. Prácticas socioculturales en entornos de alto riesgo

Los entornos laborales de alto riesgo como la construcción, la minería y la industria pesada constituyen espacios donde las prácticas socioculturales no solo configuran la manera en que se perciben los peligros, sino que también influyen directamente en las decisiones diarias que toman los trabajadores frente al riesgo. Estas prácticas emergen de valores compartidos, normas no escritas y dinámicas sociales profundamente arraigadas en las colectividades laborales, y operan como mecanismos que pueden potenciar o limitar la adopción de conductas seguras. En el sector de la construcción, por ejemplo, la percepción de los factores de riesgo varía de manera significativa entre trabajadores dependiendo de su destreza, experiencia y formación, lo cual evidencia que estas prácticas culturales moldean cómo se interpreta y responde al peligro en el terreno de obra (Jiménez et al., 2024).

Un patrón recurrente identificado en la literatura es la normalización del riesgo, entendida como la tendencia de los trabajadores a considerar como “parte del trabajo” ciertas prácticas peligrosas que, de facto, no deberían ser toleradas. Esta normalización se ve reforzada por costumbres laborales que subestiman la severidad del peligro y por la transmisión social de conductas que exaltan la experiencia sobre la precaución. Un análisis sociocultural de los riesgos en el sector de la construcción muestra que conceptos como comodidad, incomodidad y masculinidad pueden influir en la aceptación o rechazo de medidas preventivas, evidenciando cómo valores culturales preexistentes permeabilizan las prácticas de seguridad (Martínez, 2015)

La presencia de machismo laboral es otra práctica sociocultural que se observa, especialmente en industrias dominadas históricamente por hombres. En muchas construcciones y operaciones mineras, el valor dado a la “dureza” o a la resistencia física se traduce en una glorificación del riesgo y una minimización de la precaución, lo que puede llevar a que conductas inseguras sean socialmente reforzadas. Esto se vincula con la idea de que “ser valiente implica asumir riesgos”, una norma social que muchas veces se transmite de trabajadores con mayor antigüedad a aquellos más jóvenes o nuevos en la organización.

La lealtad grupal sobre las normas formales es otro patrón sociocultural que emerge en entornos de alto riesgo. Los lazos de camaradería, la solidaridad entre pares y códigos no escritos pueden, paradójicamente, entrar en conflicto con las normas técnicas de seguridad, cuando la pertenencia al grupo implica respaldar decisiones que priorizan la productividad o la cohesión por encima de la prevención. Esta dinámica se observa tanto en minería como en construcción, en donde los trabajadores tienden a adoptar las prácticas del grupo como forma de asegurar aceptación social y evitar la estigmatización por parte de sus compañeros.

Asimismo, las inequidades educativas y las desigualdades estructurales presentes en estos sectores condicionan la gestión del riesgo. La brecha en formación y acceso a conocimientos técnicos entre trabajadores con distintos niveles de educación resulta en interpretaciones divergentes del peligro y, por ende, en prácticas laborales diferenciadas. En trabajos de



construcción, se ha documentado que aquellos operarios con menor capacitación tienden a mostrar una percepción de riesgo más baja, lo que se asocia con una mayor adopción de conductas inseguras (Jiménez et al., 2024).

Finalmente, las diferencias entre trabajadores nuevos y experimentados constituyen una práctica sociocultural que también modula la conducta segura. Mientras que los trabajadores con mayor experiencia pueden transmitir prácticas de cuidado derivadas de la socialización laboral, en otros contextos pueden transmitir justamente lo contrario, la normalización del riesgo que han aprendido con el tiempo. Este patrón muestra cómo la experiencia, lejos de ser un factor puramente técnico, es también un vector de transmisión cultural de conductas sean seguras o inseguras dependiendo de las normas compartidas en el entorno de trabajo. En conjunto, estas prácticas socioculturales ilustran que la seguridad laboral es un fenómeno socialmente construido, influenciado por valores, costumbres y relaciones que operan al interior de los colectivos de trabajo.

3.4. Síntesis integradora y modelo conceptual propuesto

El análisis de las tres categorías teóricas desarrolladas en los apartados anteriores permite construir una síntesis integradora que explica de manera coherente cómo los factores socioculturales influyen en la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo. La convergencia de la evidencia documental revisada revela que la seguridad laboral no puede comprenderse como el resultado exclusivo de normas técnicas o dispositivos de control, sino como un fenómeno emergente de la interacción entre estructuras organizacionales, procesos psicosociales y prácticas culturales compartidas.

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional y el clima de seguridad constituyen el entorno estructurante en el que se desarrollan las conductas laborales. Los valores institucionales, el liderazgo preventivo y la coherencia entre discurso y práctica configuran el marco dentro del cual los trabajadores interpretan qué comportamientos son aceptables, tolerados o sancionados. Esta estructura cultural condiciona tanto la visibilidad del riesgo como la legitimidad de las conductas seguras en la vida cotidiana del trabajo.

En un nivel intermedio, la percepción del riesgo opera como un mediador psicológico-social entre el entorno organizacional y la conducta individual. La evidencia revisada muestra que dicha percepción no es estática ni puramente racional, sino que se construye a partir del aprendizaje social, la experiencia compartida y la influencia del grupo de pares. De este modo, la forma en que el trabajador evalúa la probabilidad y severidad del daño depende tanto de su trayectoria personal como de los significados sociales que circulan en su entorno laboral.

Finalmente, las prácticas socioculturales en entornos de alto riesgo funcionan como mecanismos de refuerzo o inhibición del comportamiento seguro. Fenómenos como la normalización del riesgo, la lealtad grupal, el machismo laboral o las desigualdades educativas actúan como fuerzas que pueden debilitar o fortalecer la internalización de prácticas preventivas. Estas prácticas, lejos de ser individuales, se reproducen colectivamente y explican la persistencia de conductas inseguras incluso en organizaciones con sistemas formales de gestión de la seguridad.

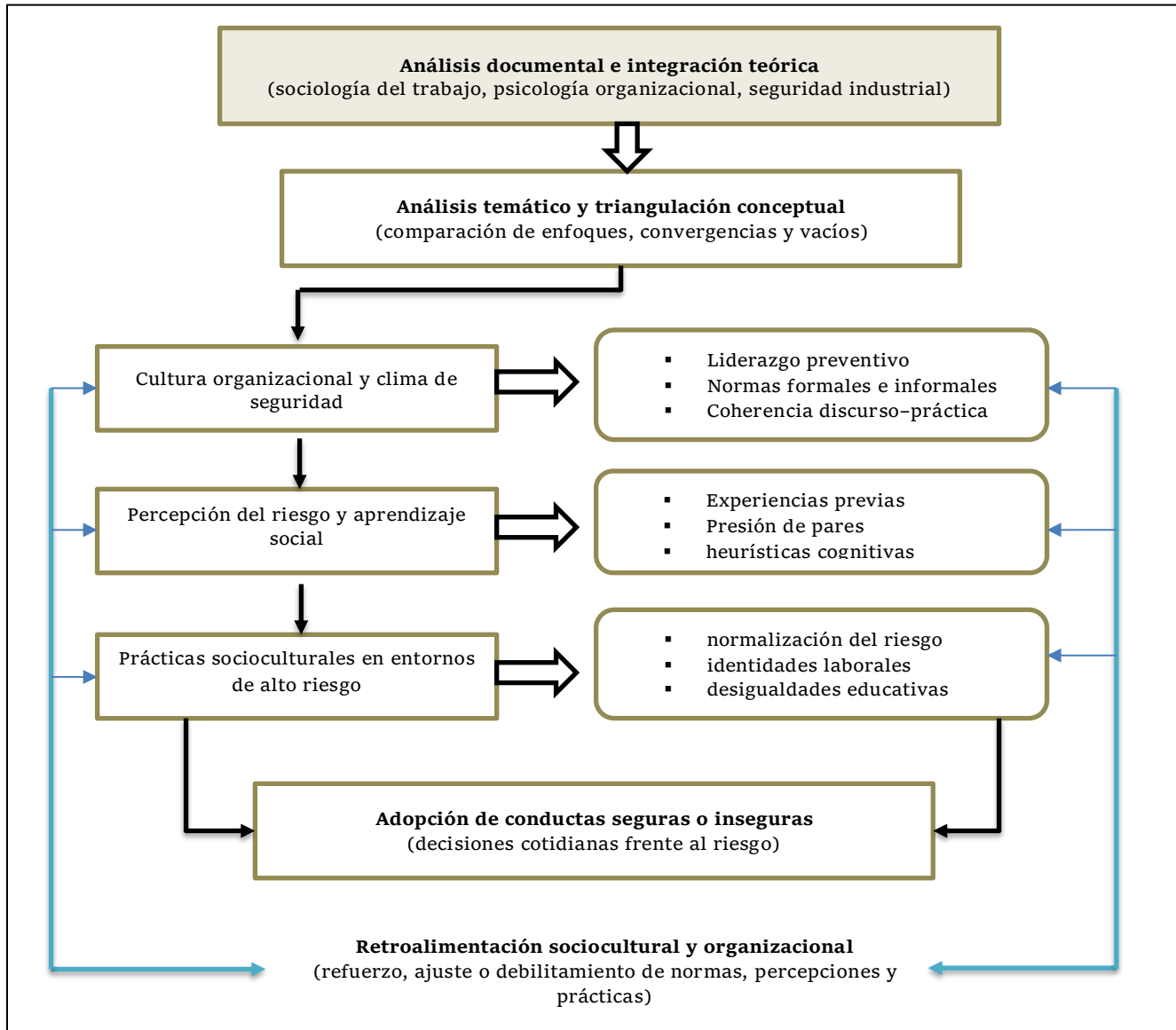
A partir de la integración de las tres categorías analíticas identificadas, se propone un modelo conceptual que permite comprender la conducta segura como un proceso dinámico, situado y socialmente construido. Este modelo articula los niveles estructurales, organizacionales y subjetivos del trabajo, evidenciando que la seguridad laboral emerge de la interacción entre la cultura organizacional, la percepción social del riesgo y las prácticas socioculturales compartidas. La Figura 1 sintetiza esta relación, el modelo reconoce un proceso de retroalimentación mediante el cual las conductas seguras o inseguras no solo emergen de las condiciones socioculturales y



organizacionales, sino que también las refuerzan, transforman o normalizan en el tiempo, configurando dinámicas colectivas que influyen en la percepción del riesgo y en la cultura de seguridad.

Figura 1

Modelo conceptual de triangulación sociocultural de la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo.



Nota. El modelo se construyó a partir de un análisis temático y una triangulación conceptual de literatura interdisciplinaria en seguridad industrial, sociología del trabajo y psicología organizacional. La disposición vertical refleja el carácter dinámico y contextual del proceso de adopción de conductas seguras.

3.5. Implicaciones para la seguridad industrial



Los hallazgos teóricos expuestos en este estudio permiten derivar implicaciones relevantes para la práctica de la seguridad industrial, particularmente en entornos laborales de alto riesgo donde la prevención no puede limitarse a la aplicación de normas técnicas. En primer lugar, los resultados evidencian que la gestión preventiva debe incorporar de manera explícita los factores socioculturales como elementos estructurales del sistema de seguridad, reconociendo que la conducta segura se construye colectivamente a partir de valores, normas informales, estilos de liderazgo y significados compartidos sobre el riesgo. Esto implica que los programas de prevención deben trascender el enfoque tradicional centrado en el cumplimiento normativo y considerar intervenciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y del clima de seguridad.

En el contexto de Ecuador y América Latina, estas implicaciones adquieren especial relevancia debido a la persistencia de modelos productivos caracterizados por alta informalidad, desigualdades educativas y relaciones laborales asimétricas. En estos escenarios, la normalización del riesgo y la aceptación de prácticas inseguras suelen estar socialmente legitimadas, lo que dificulta la adopción sostenida de conductas seguras. Por ello, los resultados de este artículo sugieren la necesidad de diseñar estrategias preventivas culturalmente contextualizadas, que dialoguen con las realidades sociales de los trabajadores y reconozcan las dinámicas colectivas que influyen en la percepción del riesgo.

Desde la perspectiva organizacional, este análisis aporta elementos para que las empresas replanteen el rol del liderazgo preventivo y de la comunicación interna. La coherencia entre el discurso institucional y las prácticas reales emerge como un factor crítico para evitar la tolerancia a la desviación y fortalecer la credibilidad de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se destaca la importancia de promover procesos de aprendizaje social, donde los trabajadores experimentados actúen como modelos positivos de conducta segura, reduciendo la reproducción intergeneracional de prácticas riesgosas.

Finalmente, este estudio abre líneas de reflexión para futuras investigaciones en seguridad industrial, especialmente aquellas orientadas a integrar enfoques sociológicos y psicológicos en el análisis del riesgo laboral. Se plantea la necesidad de estudios empíricos que profundicen en la relación entre cultura organizacional, percepción del riesgo y prácticas socioculturales en sectores específicos, así como investigaciones comparativas que permitan evaluar cómo estos factores se manifiestan en distintos contextos productivos. De este modo, las implicaciones aquí presentadas no solo aportan a la práctica preventiva, sino que contribuyen a consolidar un enfoque más humano, integral y sostenible de la seguridad laboral.

4. Discusión

Los resultados de este estudio muestran que la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo no se explica únicamente por la existencia de normas o equipos de protección, sino por una interacción compleja de factores organizacionales, psicosociales y socioculturales que configuran la percepción del riesgo y el comportamiento humano. Esta idea está en línea con revisiones recientes que destacan que la percepción del riesgo tiene múltiples dimensiones “cognitivas y afectivas” que median en la relación entre la valoración del peligro y las conductas de seguridad en trabajadores de alto riesgo. La evidencia sugiere que estas dimensiones no siempre están bien integradas en los sistemas de gestión de la seguridad, lo que limita la eficacia de las intervenciones preventivas (Priolo et al., 2025).

En cuanto a la cultura organizacional y el clima de seguridad, se observa que los enfoques centrados únicamente en normas escritas o en auditorías técnicas frecuentemente no internalizan la seguridad como un valor compartido. Estudios recientes han señalado que una cultura de seguridad robusta que incorpora liderazgo visible, comunicación abierta, participación de los



trabajadores y aprendizaje organizacional tiene un impacto significativo en la reducción de comportamientos inseguros y, consecuentemente, en la siniestralidad laboral. Esto es consistente con hallazgos de comparaciones empíricas entre sectores de alto riesgo, donde las organizaciones con mayores niveles de madurez en cultura de seguridad muestran correlaciones significativas con menores tasas de accidentes (Vaca Jiménez, 2025).

Desde la perspectiva de la percepción del riesgo, los hallazgos de este artículo evidencian que no basta con que los trabajadores conozcan los peligros, sino que es necesario entender cómo interpretan esos peligros en su contexto social y organizativo. La percepción del riesgo es un constructo multidimensional, implica no solo la evaluación lógica de probabilidad y gravedad, sino también componentes afectivos y sociales que emergen en la interacción con pares, supervisores y prácticas laborales compartidas. Los niveles más bajos de percepción de riesgo suelen asociarse con menor adopción de conductas preventivas, lo que puede ser mediado por variables organizacionales como el clima de seguridad, la comunicación efectiva y la confianza en los sistemas preventivos.

El análisis del caso de Bhopal sigue siendo especialmente ilustrativo para comprender cómo fallas profundamente socioculturales y organizacionales pueden amplificar los riesgos técnicos hasta niveles catastróficos. Estudios aplicados al incidente han mostrado que la falta de mantenimiento continuo, la ausencia de formación humana y deficiencias en los sistemas de gestión de seguridad contribuyeron decisivamente al desastre, demostrando que no se trató de un evento aleatorio, sino de un fallo del sistema en su conjunto (Di Nardo et al., 2020). Esta investigación también ha sido adoptada como base para proponer modelos de gestión de seguridad que integran factores humanos, técnicos y organizacionales en un marco sistémico lo cual evidencia que la seguridad laboral debe gestionarse como un proceso sociotécnico y no solo como un conjunto de procedimientos.

Desde una perspectiva sociológica más amplia, estos hallazgos dialogan con los planteamientos de Ulrich Beck sobre “la sociedad del riesgo”, en la cual los peligros generados por la propia modernidad industrial tienden a normalizarse y gestionarse de manera fragmentada. Beck sostiene que los riesgos no son únicamente eventos técnicos o fortuitos, sino construcciones sociales asociadas a decisiones organizacionales, estructuras de poder y procesos culturales que influyen en cómo se perciben, aceptan o invisibilizan los peligros. Esta lectura resulta pertinente para comprender por qué, incluso en contextos altamente regulados, persisten conductas inseguras que no responden a fallas individuales, sino a dinámicas socioculturales más profundas que atraviesan el trabajo industrial contemporáneo (Beck, 2006)

Finalmente, los patrones socioculturales observados en la literatura como la normalización del riesgo, normas informales que priorizan la productividad sobre la seguridad o prácticas ritualizadas de trabajo confirman que los contextos sociales y culturales influyen decisivamente en la conducta de los trabajadores. Estudios contemporáneos señalan que estas prácticas pueden funcionar como mecanismos de refuerzo de comportamientos inseguros si no se cuestionan desde una perspectiva organizacional e interventiva. Integrar estos aportes analíticos en los sistemas de prevención no solo aumenta la eficacia técnica de los programas, sino que también fortalece su legitimidad social y su sostenibilidad en el tiempo (Garófalo Calderón & Espinosa-Tigre, 2025).

En conjunto, esta discusión subraya que la seguridad laboral debe abordarse como un fenómeno dinámico, situado y socialmente construido, donde la percepción del riesgo, la cultura organizacional y las prácticas socioculturales interactúan de manera compleja. Entender estas interacciones facilita estrategias preventivas más integrales, contextualizadas y, sobre todo, humanas.



5. Conclusión

El presente análisis teórico permite afirmar que la adopción de conductas seguras en entornos laborales de alto riesgo no puede explicarse únicamente desde la disponibilidad de normas, equipos o procedimientos técnicos. La evidencia revisada muestra que dichas conductas se configuran a partir de una interacción compleja entre estructuras organizacionales, procesos de interpretación del riesgo y prácticas socioculturales arraigadas en los contextos de trabajo. En este sentido, la seguridad laboral emerge como un fenómeno dinámico, socialmente construido y profundamente influido por las relaciones humanas que se desarrollan en el espacio productivo.

Los resultados integrados a través de la triangulación conceptual evidencian que la cultura organizacional actúa como un marco estructurante que legitima o desalienta determinadas prácticas, mientras que la percepción del riesgo opera como un mediador psicosocial condicionado por la experiencia, el aprendizaje colectivo y la presión del grupo. A su vez, las prácticas socioculturales propias de sectores como la construcción, la minería y la industria pesada refuerzan o inhiben comportamientos preventivos, especialmente cuando intervienen factores como la normalización del riesgo, la identidad laboral y las desigualdades estructurales.

Desde una perspectiva humanizada de la seguridad industrial, este estudio refuerza la necesidad de trascender los enfoques centrados exclusivamente en el control técnico del riesgo, para incorporar estrategias preventivas que reconozcan la dimensión social del trabajo. Comprender cómo los trabajadores interpretan el peligro, negocian las normas y construyen significados compartidos resulta clave para diseñar intervenciones más efectivas, sostenibles y contextualizadas.

Finalmente, este artículo aporta un marco conceptual integrador que puede servir de referencia para futuras investigaciones y para el diseño de políticas de prevención que respondan a realidades laborales diversas, particularmente en contextos latinoamericanos. Abordar la seguridad desde una mirada sociocultural no solo amplía la comprensión del fenómeno, sino que constituye un paso necesario hacia la construcción de entornos de trabajo más seguros, dignos y humanos.

Referencias Bibliográficas

- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bilgin, M. (2025). Efectos culturales en las percepciones y comportamientos de seguridad laboral. *Revista de Gestión de Residuos y Tecnología de Reciclaje*. Obtenido de <https://www.onlinescientificresearch.com/journals/jwmrt/articles/cultural-effects-on-occupational-safety-perceptions-and-behaviors.html>
- Di Nardo, M., Madonna, M., Murino, T., & Castagna, F. (2020). Modelado de un sistema de gestión de seguridad mediante dinámica de sistemas en el incidente de Bhopal. *Ciencias Aplicadas*, 10(3). doi:<https://doi.org/10.3390/app10030903>
- Garófalo Calderón, S. M., & Espinosa-Tigre, R. M. (2025). Cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional: revisión crítica de enfoques, modelos y desafíos en entornos laborales de alto riesgo. *Religación*, 10(47). doi: <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i47.1551>
- Handayani, H., & Meirianna, E. S. (2025). Explorando el rol de la cultura organizacional en la configuración de comportamientos de seguridad entre trabajadores informales de la



construcción. *Formosa Journal of Science and Technology*, 4(9).
doi:<https://doi.org/10.55927/fjst.v4i9.241>

Jiménez, J. C., Cabrera Armijos, R. A., & Figuera Ávila, P. A. (2024). Percepción de los Factores de Riesgos en los Trabajadores de la Construcción. *CONECTIVIDAD*, 5(4). doi:
<https://doi.org/10.37431/conectividad.v5i4.199>

Lintanga, A., & Rathakrishnan, B. (2024). El impacto del clima de seguridad psicosocial en la satisfacción laboral en el sector público: el papel moderador del clima organizacional. *BMC Psychol*, 12(38). doi: <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>

Martínez, G. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. *UNIVERSITAS*, 13(23), 66 - 84. doi:DOI: 10.17163/uni.n23.2015.03

Noor, A. A., Nik, F. N., Aamir, R., Rizwana, R., Tengku, N. Z., & Asyraf, A. (2024). Fomentar una cultura de seguridad en la fabricación a través del comportamiento seguro: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. *Revista de Seguridad y Sostenibilidad*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsasus.2024.03.001>.

Priolo, G., Vignoli, M., & Karina, N. (2025). Percepción del riesgo y comportamientos de seguridad en trabajadores de alto riesgo: una revisión sistemática de la literatura. *Safety Science*, 186(106811). doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106811>

Shaikh, M. Z. (2024). La influencia de la cultura de seguridad en la reducción de accidentes laborales en entornos industriales. *Revista Internacional de Sistemas Inteligentes y Aplicaciones en Ingeniería*, 12(10). Obtenido de <https://ijisae.org/index.php/IJISAE/article/view/7857>

Slil, E., Iyiola, K., Alzubi, A., & Aljuhmani, H. (2025). Impacto del liderazgo en seguridad y la moral de los empleados en el desempeño de seguridad: El rol moderador de la pasión armoniosa por la seguridad. *MDPI*, 15(2). doi:<https://doi.org/10.3390/buildings15020186>

Sridadi, A., Himmawan, M., Ninglasari, S., & Fiqqih, M. (2024). El papel mediador del clima de seguridad en el trabajo sobre el liderazgo y el conocimiento en seguridad en los empleados de la industria petroquímica de Indonesia. *The Journal of Behavioral Science*, 19(2). doi:<https://soo6.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/271207>

Sun, K., Lan, T., Goh, Y. M., Safiena, S., Huang, Y.-H., Lytle, B., & He, Y. (2023). Un enfoque de agrupamiento interpretable para el análisis del clima de seguridad: examen de la distinción entre grupos de conductores en las percepciones del clima de seguridad. *arXiv*. Obtenido de <https://arxiv.org/abs/2310.19841>

Vaca Jiménez, J. N. (2025). Impacto de la cultura de seguridad en la reducción de riesgos ocupacionales: un análisis comparativo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(4). doi:<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i4.1616>

Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación.