

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional: revisión crítica de enfoques, modelos y desafíos en entornos laborales de alto riesgo

Culture of prevention in occupational health and safety: critical review of approaches, models, and challenges in high-risk work environments

Sally Madelaine Garófalo Calderón, Rodolfo Moises Espinosa-Tigre

Resumen

La cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional (SSO) es reconocida como un pilar fundamental para la gestión de riesgos, especialmente en sectores de alto riesgo como la minería, la construcción, la energía y la manufactura pesada. A pesar de los avances en tecnología y regulación, las tasas de accidentalidad en estas industrias siguen siendo una preocupación global, lo que evidencia las limitaciones de los enfoques puramente técnicos o normativos. Este artículo presenta una revisión crítica de la literatura sobre la cultura de prevención en SSO, adoptando un enfoque cualitativo. Se analizan la evolución del concepto, desde los modelos centrados en el comportamiento individual hasta las perspectivas sistémicas y organizacionales. Se examinan críticamente los modelos teóricos más influyentes, como los de madurez cultural (ej. la escalera de Hudson) y el modelo de cultura justa, identificando sus fortalezas y limitaciones prácticas. Finalmente, se discuten los desafíos contemporáneos para la consolidación de una cultura de prevención en entornos de alto riesgo, incluyendo la presión productiva, la subcontratación, la normalización de la desviación y el impacto de los riesgos psicosociales. El análisis concluye que una cultura de prevención robusta y sostenible requiere un liderazgo visiblemente comprometido, la participación activa de los trabajadores y un enfoque sistémico que integre la seguridad como un valor central e innegociable de la organización.

Palabras clave: prevención; seguridad; salud; riesgo; entorno laboral

Sally Madelaine Garófalo Calderón

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | sally.garofalo.96@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-5189-6893>

Rodolfo Moises Espinosa-Tigre

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | respinosat@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0681-5764>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v10i47.1551>
ISSN 2477-9083
Vol. 10 No. 47 octubre-diciembre, 2025, e2501551
Quito, Ecuador

Enviado: abril 10, 2025
Aceptado: agosto 14, 2025
Publicado: septiembre 26, 2025
Publicación Continua



Abstract

A culture of prevention in occupational health and safety (OHS) is recognized as a fundamental pillar of risk management, especially in high-risk sectors such as mining, construction, energy, and heavy manufacturing. Despite advances in technology and regulation, accident rates in these industries remain a global concern, highlighting the limitations of purely technical or regulatory approaches. This article presents a critical review of the literature on the culture of prevention in OHS, adopting a qualitative approach. The evolution of the concept is analyzed, from models focused on individual behavior to systemic and organizational perspectives. The most influential theoretical models, such as cultural maturity (e.g., the Hudson Ladder) and the Just Culture model, are critically examined, identifying their practical strengths and limitations. Finally, the contemporary challenges for consolidating a culture of prevention in high-risk environments are discussed, including production pressure, outsourcing, the normalization of deviance, and the impact of psychosocial risks. The analysis concludes that a robust and sustainable culture of prevention requires visibly committed leadership, active employee participation, and a systemic approach that integrates safety as a core and non-negotiable value of the organization.

Keywords: prevention; safety; health; risk; work environment

Introducción

La seguridad y salud ocupacional (SSO) ha adquirido una relevancia creciente en los entornos laborales contemporáneos, especialmente en aquellos catalogados como de alto riesgo, donde la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales es significativamente mayor. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), ha resaltado la importancia de integrar una cultura de prevención robusta como piedra angular de cualquier sistema efectivo de SSO. Esta cultura implica la internalización de valores, actitudes, percepciones y comportamientos compartidos que priorizan la seguridad por encima de otros objetivos organizacionales, como la productividad o el beneficio inmediato.

La cultura de prevención no debe entenderse únicamente como una serie de normas o procedimientos escritos, sino como un conjunto de creencias y prácticas sostenidas en el tiempo que guían el comportamiento de los trabajadores y directivos frente al riesgo. En este sentido, se convierte en una dimensión estratégica de la gestión organizacional y no solo en un requisito normativo.

A pesar de los avances en legislación, normativas técnicas y sistemas de gestión, la siniestralidad laboral sigue siendo un problema persistente, particularmente en sectores como la minería, la construcción y la industria manufacturera. Esto revela la necesidad de revisar críticamente los enfoques y modelos teóricos que han orientado las estrategias preventivas, así como de analizar los desafíos prácticos que enfrentan las organizaciones para consolidar una verdadera cultura de prevención.

La gestión de riesgos puede entenderse como una disciplina aplicada que combina conocimientos teóricos y prácticos con el objetivo de anticipar, mitigar y controlar situaciones que podrían generar consecuencias negativas para individuos, organizaciones o sociedades. Si bien su evolución histórica ha estado fuertemente influenciada por el ámbito industrial, donde

ha recibido importantes aportes desde la psicología, la ingeniería y la gestión organizacional, sus fundamentos han demostrado ser transferibles a una amplia gama de contextos más allá del sector productivo (Quezada, 2020).

Especialistas como Reason (1997) y Cooper (2000), han contribuido significativamente al desarrollo de modelos que explican cómo los factores humanos, técnicos y organizacionales interactúan en la producción de incidentes, lo cual ha permitido la implementación de estrategias más integrales en la prevención de riesgos. Esta visión ha sido adoptada progresivamente en sectores como la salud pública, educación, gestión ambiental, planificación urbana, entre otros, donde también existe la necesidad de proteger vidas y bienes frente a amenazas potenciales.

En esencia, se puede afirmar que toda acción orientada a identificar amenazas, analizar vulnerabilidades y fortalecer las capacidades de respuesta constituye una forma de gestión de riesgos. Este enfoque preventivo se vuelve aún más relevante en un mundo caracterizado por su creciente complejidad e interdependencia, donde los eventos adversos, ya sean de origen natural, tecnológico o humano, pueden tener impactos amplificados si no se gestionan adecuadamente. Por tanto, la gestión de riesgos no solo busca minimizar los daños, sino que también representa una estrategia clave para preservar la calidad de vida, la sostenibilidad y la resiliencia de los sistemas sociales.

Este artículo resulta necesario ante la persistente distancia entre la normativa formal en materia de seguridad y salud y las condiciones reales de trabajo en entornos de alto riesgo. Aunque se ha producido una expansión en la adopción de sistemas de gestión de SSO, aún persiste una brecha crítica en su apropiación cultural, especialmente en los países de economías emergentes. La revisión de enfoques y modelos, además de permitir la identificación de buenas prácticas, también permite visibilizar los factores contextuales que limitan su eficacia.

Este artículo tiene como objetivo realizar una revisión crítica de los enfoques, modelos y desafíos relacionados con la cultura de prevención en SSO en contextos laborales de alto riesgo. Se busca identificar las fortalezas y debilidades de los principales modelos teóricos, explorar cómo se han implementado en distintos sectores y contextos, y proponer líneas de acción que contribuyan a fortalecer una cultura de prevención desde una perspectiva contextualizada y sostenible. Esta investigación también contribuye a una reflexión académica y técnica que favorezca el diseño de intervenciones más integradas, sostenibles y adaptadas a la realidad de los trabajadores.

La metodología empleada es de tipo cualitativo, basada en una revisión documental de fuentes académicas, informes institucionales y literatura especializada publicada entre 2000 y 2024. Se priorizaron estudios empíricos, modelos conceptuales y experiencias documentadas en entornos de alto riesgo, especialmente en América Latina.

Metodología

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo con orientación documental, basado en una revisión crítica de la literatura científica y técnica especializada sobre SSO. Se recurrió a una amplia gama de fuentes secundarias que incluyen artículos científicos indexados, libros académicos, normativas internacionales, y documentos técnicos emitidos por organismos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), así como informes de comisiones nacionales vinculadas a la gestión de riesgos laborales.

La selección de fuentes se restringió al período comprendido entre los años 2000 y 2024, estableciendo como criterios de inclusión la pertinencia temática, el rigor metodológico y la aplicabilidad de los enfoques analizados a contextos laborales de alto riesgo. La estrategia de búsqueda se implementó en bases de datos académicas reconocidas como Scopus, Web of Science y Google Scholar, utilizando combinaciones de términos clave tales como “cultura de seguridad”, “prevención de riesgos laborales”, “modelos de seguridad”, “seguridad en el trabajo” y “entornos de alto riesgo”.

Este enfoque metodológico facilitó la identificación de patrones recurrentes en la literatura, así como de divergencias teóricas y enfoques contrastantes en la conceptualización y aplicación de la cultura de prevención. Adicionalmente, se incluyó el análisis de estudios de caso y experiencias prácticas implementadas en países de América Latina, con especial atención a los sectores de minería, construcción y manufactura, considerados entre los más afectados por accidentes laborales debido a su naturaleza operativa y condiciones laborales.

La revisión también se orientó a examinar el grado de contextualización de los modelos propuestos, su sostenibilidad en el tiempo y su alineación con los principios de una cultura de seguridad sólida y participativa. Este enfoque integral permitió comprender no solo el estado del arte, sino también las limitaciones estructurales que dificultan la consolidación de una cultura de prevención en contextos reales.

Resultados

Tabla 1. Enfoques y modelos de cultura de prevención

Enfoque tradicional	Enfoque contemporáneo
Centralización en la reacción ante los accidentes (gestión de consecuencias en lugar de la prevención de riesgos)	Destaca la integración de la seguridad en la estrategia organizacional. se considera un valor transversal, apoyado por la alta dirección, supervisores y trabajadores
Transición a prevención sistémica mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la promoción de una cultura organizacional centrada en la seguridad.	Las nuevas perspectivas reconocen la importancia de factores psicosociales, clima organizacional, percepción del riesgo y liderazgo.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la literatura

Enfoques teóricos predominantes

Tres enfoques destacan en la literatura:

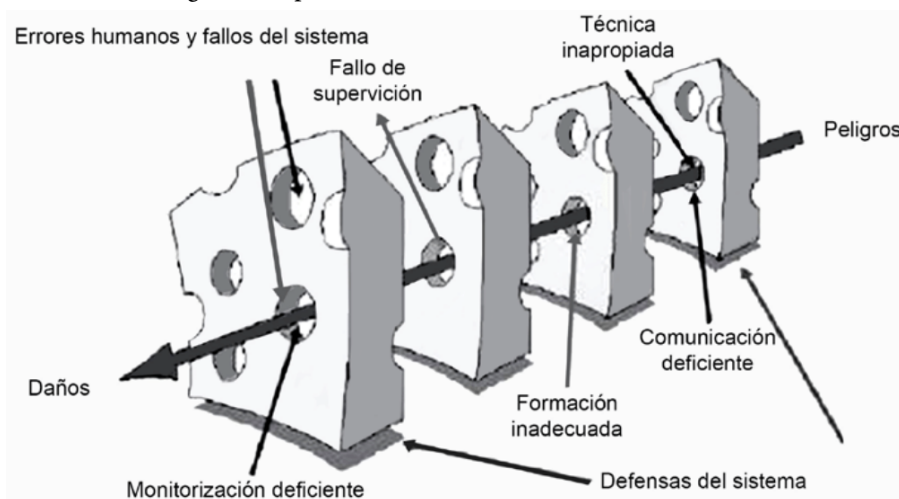
1. **Enfoque conductual:** basado en la observación y modificación de comportamientos inseguros (Geller, 2016).
2. **Enfoque sistémico:** considera a la organización como un sistema complejo donde la cultura de seguridad es influida por múltiples variables (Reason, 1997).
3. **Enfoque sociocultural:** enfocado en los valores, creencias y prácticas compartidas que afectan las decisiones sobre seguridad (Cooper, 2000).

Modelos teóricos de cultura de prevención

Algunos modelos ampliamente citados incluyen:

Modelo de Reason (1997): conocido como el modelo del “queso suizo”, que analiza las fallas latentes en distintos niveles del sistema que pueden llevar a un accidente como la presión productiva y la normalización de la desviación.

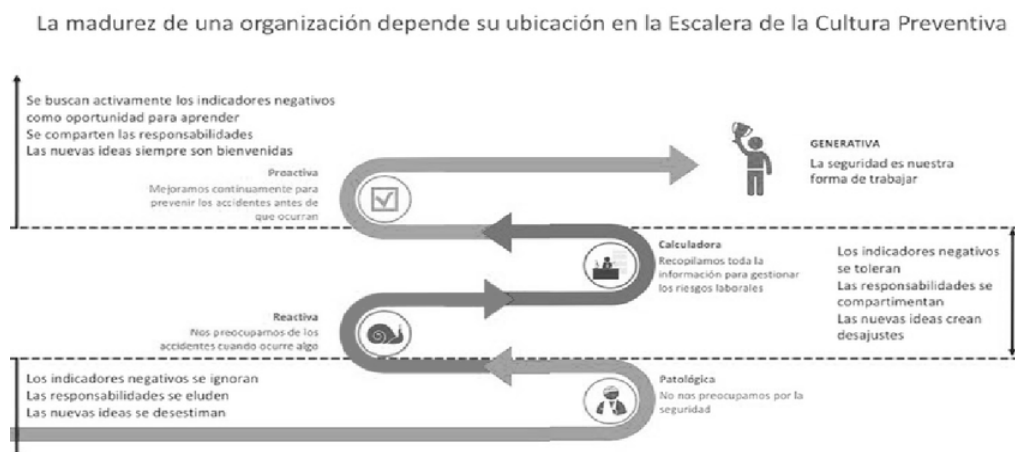
Figura 1. Representación del Modelo del “Queso Suizo”



Fuente: adaptación del modelo de Reason (1997).

Modelo de Hudson (2001): conocido como la escalera de la cultura de seguridad, identifica cinco niveles de madurez:

Figura 2. Escalera de Cultura de Prevención



Fuente: Quezada (2020).

Nota. Cuadro en el que se visualizan los cinco estadios de maduración en Cultura de Seguridad de una organización, según Parker et al. (2006).

1. Patológica: la seguridad no es una preocupación; se evita la responsabilidad.
2. Reactiva: la seguridad se aborda solo después de que ocurre un accidente.
3. Calculadora: se implementan sistemas de gestión, pero la motivación principal es evitar sanciones.
4. Proactiva: se trabaja activamente para anticipar y gestionar los riesgos antes de que causen problemas.
5. Generativa: la seguridad es un valor fundamental e integrado en todas las operaciones de la organización.

Modelo de Cooper (2000): interacción entre factores, este modelo es útil para diseñar intervenciones que aborden cada componente de forma integral. Este modelo plantea que la cultura de seguridad resulta de la interacción entre tres dimensiones:

1. Comportamiento (acciones observables)
2. Situación (condiciones del entorno)
3. Factores psicológicos (percepciones, actitudes).

Tabla 2. Comparación entre los modelos

Modelo	Enfoque	Fortalezas	Limitaciones
Hudson	Evolutivo/ cultural	Claridad en niveles de madurez	Difícil de medir empíricamente
Reason	Sistémico/ causal	Explica origen multi-causal de fallos	No prescribe acciones correctivas

Modelo	Enfoque	Fortalezas	Limitaciones
Cooper	Multidimensional	Integra comportamiento y contexto	Requiere instrumentos de medición.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la literatura

Estudios recientes también confirman la persistencia de una serie de riesgos laborales que afectan directamente la efectividad de los sistemas preventivos. Camacho Vargas et al. (2025), señalan que los riesgos físicos (como maquinaria peligrosa), químicos (exposición a sustancias tóxicas), ergonómicos (mal diseño del espacio laboral) y psicosociales (como el estrés derivado de la presión laboral) constituyen categorías críticas que deben abordarse dentro de una cultura de prevención efectiva.

Por otro lado, en un análisis centrado en el sector de la construcción en Ecuador, Lozada (2024), observa que, a pesar de que muchas empresas implementan planes de seguridad, el 50% de estos no se ejecutan ni supervisan adecuadamente, lo que debilita el impacto de los sistemas de gestión preventiva sitúa a estas empresas en un nivel de madurez “Calculador” o “Reactivo” del modelo de Hudson, donde los sistemas existen solo en papel.

Además, se identifican brechas formativas: el 20% de los estudios revisados señala la necesidad de incorporar la seguridad laboral en la formación universitaria de futuros profesionales. Un desafío cultural significativo en el 10% de los artículos revisados es la concepción empresarial de que la inversión en seguridad representa un gasto prescindible, lo que impide la consolidación de una cultura de prevención sostenible (Lozada, 2024).

Se abordaron las siguientes categorías en el análisis del estudio:

- Tipos de riesgos: se identifican como categorías críticas los riesgos físicos (maquinaria), químicos (sustancias tóxicas), ergonómicos (mal diseño del puesto) y psicosociales (estrés laboral), los cuales deben ser abordados de manera integral.
- Ejecución y supervisión: en un análisis del sector de la construcción en Ecuador, se observó que el 50% de los planes de seguridad implementados no se ejecutan ni supervisan adecuadamente.
- Brechas formativas: el 20% de los estudios revisados señala la necesidad de incorporar la seguridad laboral en la formación universitaria de futuros profesionales para cerrar brechas de conocimiento.
- Percepción cultural: un desafío significativo es la visión de que la inversión en seguridad es un gasto innecesario, una percepción que prevalece en algunas organizaciones y que fue destacada en el 10% de los artículos revisados.

Los sectores como la minería, construcción, energía y manufactura presentan condiciones inherentes de alto riesgo debido al uso de maquinaria pesada, sustancias peligrosas, trabajos en

altura o en espacios confinados. Según datos de la OIT (2022), estos sectores concentran más del 50% de los accidentes laborales fatales a nivel mundial.

Estrategias de prácticas preventivas efectivas:

- Programas de formación continua adaptados al puesto de trabajo.
- Sistemas de reporte confidencial de incidentes y condiciones inseguras.
- Observaciones conductuales de seguridad (BCO).
- Simulacros y protocolos de emergencia actualizados.

Desafíos organizacionales

- Subcontratación sin supervisión adecuada
- Alta rotación de personal
- Falta de liderazgo visible en seguridad
- Inversión limitada en innovación preventiva

Tabla 3. Desafíos comunes en entornos de alto riesgo

Desafío Organizacional	Impacto Directo en la Cultura de Seguridad
Subcontratación sin supervisión adecuada	Dilución del control sobre las condiciones de SSO de los trabajadores externos.
Alta rotación de personal	Dificultad para la internalización y el cumplimiento de las normas de seguridad.
Presión por alcanzar metas de producción	Propensión a ignorar procedimientos seguros y tomar atajos que elevan el riesgo
Liderazgo débil o no visible en seguridad	Pérdida de credibilidad y legitimidad del sistema de gestión de SSO.

Fuente: elaboración propia

Discusión

La revisión crítica de la literatura revela que, si bien existen modelos teóricos robustos en torno a la cultura de prevención en SSO, su implementación efectiva en los entornos laborales presenta una notable heterogeneidad. Particularmente en América Latina, muchos de los esfuerzos institucionales están centrados en el cumplimiento normativo mínimo más que en el fomento de una cultura organizacional comprometida con la seguridad (Fernández-Muñiz et al., 2007; OIT, 2022). Esta tendencia provoca una brecha significativa entre las disposiciones formales y las prácticas reales, afectando la eficacia de los sistemas de gestión.

Un obstáculo recurrente identificado es la desconexión entre la formalización documental de los sistemas de gestión y su ejecución en la cotidianidad laboral.

Investigaciones han documentado que, aunque muchas organizaciones cuentan con manuales, protocolos y políticas en materia de SSO, estas estructuras no siempre se traducen en comportamientos coherentes por parte de los trabajadores y directivos (Cooper, 2000; Reason, 1997). Como resultado, se configura una cultura de seguridad superficial, en la que las prácticas preventivas se perciben como imposiciones externas más que como valores interiorizados.

Asimismo, se evidencian limitaciones estructurales relacionadas con el contexto socioeconómico de los países en desarrollo. Factores como el bajo nivel educativo de los trabajadores, la informalidad del empleo, y la escasa inversión en recursos tecnológicos y capacitación dificultan la consolidación de prácticas preventivas sostenibles (EU-OSHA, 2021; López et al., 2020). Este panorama es especialmente crítico en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), donde el cumplimiento de las normativas es más complejo y la cultura de prevención aún no forma parte integral de la gestión empresarial.

El rol del liderazgo organizacional emerge como una variable clave para la transformación cultural en SSO. Estudios como los de Hudson (2001) y Fernández-Muñoz et al. (2007), destacan que un liderazgo transformacional, caracterizado por la inspiración, el compromiso y la ejemplaridad, favorece entornos más seguros, al tiempo que incrementa la confianza y el involucramiento del personal. En contraposición, liderazgos autoritarios, desvinculados o indiferentes generan climas organizacionales hostiles, con bajos niveles de adhesión a las normas preventivas.

La participación activa de los trabajadores también constituye un pilar esencial en la construcción de una cultura de prevención sólida. Cuando los empleados son incluidos en la identificación de riesgos, la elaboración de protocolos y la evaluación de medidas preventivas, se fortalece el sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. Investigaciones recientes subrayan que la percepción de compromiso organizacional con la seguridad influye directamente en la reducción de comportamientos riesgosos y en la adherencia a las buenas prácticas (Fernández-Muñoz et al., 2007; Geller, 2016).

Finalmente, la cultura de prevención debe entenderse como un proceso dinámico, evolutivo y contextual. Las organizaciones más avanzadas han logrado incorporar la seguridad como parte de su identidad institucional, trascendiendo el mero cumplimiento normativo. El modelo de escalera de la cultura de Hudson (2001), describe este proceso, que va desde niveles patológicos hasta niveles generativos, donde la seguridad es vista como un valor intrínseco y estratégico. Esta evolución demanda evaluación continua, liderazgo comprometido, aprendizaje organizacional y adaptación a los cambios tecnológicos, sociales y normativos.

Conclusión

En los contextos latinoamericanos, los desafíos asociados a la implementación de una cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional no se limitan a aspectos técnicos o normativos, sino que están profundamente enraizados en factores culturales, educativos y estructurales.

Esta situación exige una visión integral que reconozca a la cultura de prevención como un proceso sistémico e inclusivo que requiere compromiso sostenido por parte de todos los actores involucrados (OIT, 2023; EU-OSHA, 2021).

La cultura de prevención se consolida como un pilar fundamental para la mejora continua de la SSO en entornos laborales de alto riesgo. Si bien los modelos teóricos existentes, como los propuestos por Reason (1997) y Hudson (2001), ofrecen marcos valiosos para su comprensión, su aplicabilidad depende en gran medida del contexto organizacional, la capacidad de adaptación y la voluntad de cambio por parte del liderazgo y la fuerza laboral.

Persisten desafíos estructurales, como la precariedad laboral, la informalidad, la escasa inversión en formación y la débil fiscalización, que dificultan la transición hacia culturas de seguridad generativas. A ello se suma una percepción generalizada que obstaculiza la sostenibilidad de los programas preventivos al considerar la seguridad como un gasto operativo en vez de una inversión estratégica en capital humano y productividad (Geller, 2016; López et al., 2020).

Por tanto, se recomienda adoptar una perspectiva estratégica y de largo plazo que entienda la prevención como una inversión en productividad, bienestar y sostenibilidad. Esta visión debe estar articulada entre el Estado, las empresas y los trabajadores, promoviendo mecanismos de diálogo social, participación activa, retroalimentación constante y liderazgo comprometido. Fortalecer el liderazgo en seguridad, fomentar entornos colaborativos y promover una cultura de aprendizaje continuo son condiciones indispensables para transformar los entornos laborales de alto riesgo en espacios más seguros, resilientes y sostenibles (Fernández-Muñiz et al., 2007; Hudson, 2001).

Estas conclusiones no solo sintetizan hallazgos clave del análisis bibliográfico, sino que también ofrecen lineamientos prácticos para el diseño de políticas públicas y estrategias organizacionales más eficaces, adaptadas a la realidad latinoamericana.

Referencias

- Camacho Vargas, M. Á., Carranco Madrid, S. D. P., Montecé Ochoa, S. K., & Fonseca Peralta, C. L. (2025). Análisis de los sistemas de gestión riesgo laborales en las empresas: Una revisión sistemática. *RECIMUNDO - Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 9(1), 765–782. <https://doi.org/10.26820/recimundo/9.1.2025.765-782>
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111–136. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>

- Geller, E. S. (2016). *The psychology of safety handbook*. CRC Press.
- Hudson, P. (2001). *Safety culture – the road to maturity. Proceedings of the First National Conference on Occupational Health and Safety Management Systems*.
- Hudson, P. (2007). Implementing a safety culture in a major multinational. *Safety Science*, 45(6), 697–722. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.005>
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*.
- International Labour Organization. (2022). *Actuar juntos para construir una cultura positiva de SST*. <https://n9.cl/l65069>
- International Labour Organization. (2023). *World day for safety and health at work report 2023*. <https://n9.cl/w9oq3>
- Lozada López, D. J. (2024). Análisis comparativo de la seguridad laboral en el sector de la construcción civil: Una revisión sistemática con enfoque en Ecuador. *Sapiens Evolución Científica*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.59367/sec.v2i1.34>
- Quezada, A. (2020). La gestión de riesgos desde la psicología social. En M. González, (ed.). *Psicología y vulnerabilidad* (pp. 201–216). Editorial Universitaria. <https://doi.org/10.21892/9789588557755.9>
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.
- Salvá, A., Álvarez Pérez, A., Sosa Lorenzo, I., De Vos, P., Bonet Gorbea, M. H., & Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177–196.
- Wu, T.-C., Chen, C.-H., & Li, C.-C. (2008). Correlation between safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3), 307–318. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2007.11.001>
- Zohar, D., & Polachek, T. (2014). Discourse-based intervention for modifying supervisory communication as a lever for safety climate and performance improvement: A randomized field study. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 113–124. <https://doi.org/10.1037/a0034096>

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.