



Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XIII Número: 1 Artículo no.:61 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2025

TÍTULO: Analizando el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, desde la Seguridad Laboral en el sector de la construcción en México. El efecto mediador de la conducta del trabajador.

AUTORES:

1. Ing. Germain Bautista Ortiz.
2. Dr. Carlos Eusebio Mar Orozco.
3. Dr. Alfonso Barbosa Moreno.
4. Dra. Lucirene Rangel-Lyne.

RESUMEN: Este estudio analiza el papel mediador de la conducta segura del trabajador entre la Seguridad Laboral y el cumplimiento del ODS 8 en el sector de la construcción en México. Se encuestó a mandos medios y altos de empresas constructoras. Los modelos de mediación revelaron un efecto parcial en una dimensión de seguridad y un efecto completo en otra, elevando la varianza explicada hasta un 52%. Los resultados subrayan la relevancia de promover conductas seguras desde las condiciones laborales y el liderazgo en el sector de la construcción en México, para fortalecer el impacto de las políticas de desarrollo sostenible. Se identifican limitaciones metodológicas y se propone ampliar el enfoque al nivel operativo y otros sectores, así como utilizar diseños longitudinales.

PALABRAS CLAVES: seguridad laboral, conducta segura, ODS 8, sostenibilidad, construcción.

TITLE: Analyzing the SDG8: Decent Work and Economic Growth, from the perspective of occupational safety in the Construction Sector in Mexico. The mediating effect of worker behavior.

AUTHORS:

1. Eng. Germain Bautista Ortiz.
2. PhD. Carlos Eusebio Mar Orozco.
3. PhD. Alfonso Barbosa Moreno.
4. PhD. Lucirene Rangel-Lyne.

ABSTRACT: This study examines the mediating role of the worker's safe behavior between occupational safety and compliance with SDG8 in the construction sector in Mexico. Middle and senior management from construction companies were surveyed. The mediation models revealed a partial effect in one safety dimension and a full effect in another, increasing the explained variance up to 52%. The findings highlight the importance of promoting safe behaviors through optimal labor conditions and leadership in Mexico's construction sector to enhance the impact of labor policies on sustainable development. Methodological limitations are acknowledged, and it is proposed to extend the approach to the operational level and other sectors, as well as to employ longitudinal designs.

KEY WORDS: occupational safety, safe behavior, SDG 8, sustainability, construction.

INTRODUCCIÓN.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) centrado en promover el trabajo decente y el crecimiento económico, enfrenta desafíos significativos, especialmente en países de ingresos medios y bajos como México (El País, 2023; CONEVAL, 2025). Este objetivo muestra un notable estancamiento impactando en la productividad laboral que evidencia la urgencia de intensificar los esfuerzos para alcanzar las metas preestablecidas (Organización de las Naciones Unidas, 2023; Palma y Pincus, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) destaca que el ODS 8 implica no solo el empleo pleno y productivo, sino también la igualdad salarial, la eliminación del trabajo infantil y la garantía de entornos laborales seguros; sin embargo, la seguridad en el trabajo ha sido escasamente estudiada a nivel mundial, a pesar de su importancia para alcanzar las metas del ODS 8, sobre todo en contextos con alta

presencia de trabajos operativos y mano de obra especializada, como es el caso de México (Villagrán et al., 2025).

En México, el escenario de empleabilidad destaca jornadas laborales extensas, contratos temporales o inexistentes y falta de prestaciones sociales, afectando principalmente a jóvenes con menor nivel educativo (Covarrubias, 2022); lo que se acentúa en algunos sectores, tal como en el sector de la construcción (Reyes, 2018).

Investigaciones en México han abordado la percepción de los trabajadores de la construcción respecto a la Seguridad Laboral, destacando deficiencias en la implementación de medidas de seguridad, el cumplimiento de regulaciones, el sistema de empleo temporal, el pago por trabajo y la inestabilidad laboral (Solís-Carcaño et al., 2014; Villagrán et al., 2025).

Es evidente, que la Seguridad Laboral en México enfrenta desafíos significativos en proyectos de la construcción, donde se identifican deficiencias en la implementación de medidas de seguridad y el cumplimiento de regulaciones (Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014). Recientes estudios han evidenciado la relación directa entre condiciones laborales precarias y la mayor incidencia de accidentes y enfermedades laborales en dicho sector (Umeokafor et al., 2022; Ammad et al., 2021). Estudios alternos en el mismo contexto han señalado, que por ejemplo, la falta de equipos de protección personal adecuados, la insuficiente capacitación en seguridad y la presión constante por cumplir con plazos ajustados son factores críticos que contribuyen a la alta tasa de accidentes laborales (Forteza et al., 2020). Estos elementos reflejan una cultura organizacional deficiente en términos de seguridad, lo que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores y la ocurrencia de incidentes en los sitios de construcción (Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014; Forteza et al., 2020).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que el sector de la construcción es uno de los más peligrosos en términos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, destacando la necesidad urgente de mejorar las condiciones de seguridad en este sector (STPS, 2017). La Comisión Económica

para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) considera que la promoción del trabajo decente y seguro es esencial para lograr un desarrollo económico sostenible en la región, resaltando la importancia de invertir en condiciones laborales seguras en sectores como el de la construcción.

Así pues, en México, la Seguridad Laboral enfrenta desafíos significativos debido a la falta de cumplimiento de normativas de seguridad, la precarización laboral y una deficiente cultura de prevención de riesgos (Sierra, 2024). Aunado a esto, el compromiso conductual de los trabajadores es fundamental para que los procedimientos, normas y reglamentación de seguridad sean aplicados correctamente, coadyuvando al logro de la seguridad en el trabajo y al trabajo decente y crecimiento económico (Martínez-Mejía & Nova-Melle, 2024). Puede decirse, que la conducta que adopten los trabajadores es tan determinante, que aunque se dieran todas las condiciones de Seguridad Laboral en el trabajo por parte de la empresa, si la conducta falla, los esfuerzos en materia de seguridad se verían nulificados.

La promoción de la seguridad en el trabajo está estrechamente relacionada con el logro del ODS 8, ya que garantiza entornos laborales seguros y saludables, protegiendo a los trabajadores de lesiones y enfermedades, y contribuyendo al aumento de la productividad y al desarrollo económico sostenible a largo plazo (OIT, 2019).

En resumen, la Seguridad Laboral que ofrezcan las empresas de la construcción a sus trabajadores propicia un trabajo decente y crecimiento económico, pero la conducta segura del trabajador en el sector de la construcción es esencial para prevenir accidentes, promover un ambiente laboral seguro y garantizar un mayor impacto que genere trabajo decente y productividad. Estos aspectos son fundamentales para la seguridad y el bienestar tanto de los trabajadores como de sus familias, así como de la industria y la economía en su conjunto.

Los argumentos anteriores enmarcan la importancia de estudio de la seguridad y la conducta en el trabajo en el sector de la construcción en México, por lo que el objetivo principal del presente es analizar el efecto de la seguridad en el trabajo en la construcción OSD 8 desde las percepciones de los trabajadores del

sector de la construcción en México, así como evaluar el efecto interviniente de la conducta segura del trabajador.

DESARROLLO.

La Seguridad Laboral promueve el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (ODS 8): trabajo decente y el crecimiento económico, pero tal relación pionera se ve catalizada a partir de la conducta segura de los trabajadores líderes; en otras palabras, la conducta segura que adoptan los trabajadores en puestos de liderazgo se ve potencialmente fortalecida por una adecuada gestión en materia de seguridad por parte de las empresas y sus mandos tácticos y estratégicos, lo que a su vez impacta positivamente en la reducción de accidentes y en la mejora del entorno laboral; aspectos que contribuyen positivamente al logro del trabajo decente y crecimiento económico en el sector de la construcción (Basahel, 2021).

Los mandos medios y altos actúan como referentes conductuales en el trabajo. Cuando ellos diseñan una infraestructura segura (tangibles e intangibles), priorizan y practican comportamientos seguros (como lo es el uso de equipo, supervisión efectiva y cumplimiento de normas) (Gambatese et al., 2005). Esto establece un modelo a seguir que los trabajadores tienden a replicar, generando una cultura organizacional de seguridad. Finalmente, las competencias y compromisos en materia de seguridad que tengan los directivos, y especialmente a nivel táctico los mandos medios en el diseño de entornos seguros, son fundamentales para mejorar los resultados de bienestar y productividad en la industria de la construcción, impactando positivamente a sus pares y subordinados (Argüello-López et al., 2019; Lee et al., 2024).

Las condiciones laborales adecuadas, tales como entornos legales seguros, acceso a seguridad social, provisión de equipos de protección personal, pago justo, horarios otorgados conformes a la ley, y supervisión rigurosa de las actividades bajo normas de seguridad, constituyen un marco indispensable para alcanzar el trabajo decente (Palma & Pincus, 2022; OIT, 2018; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

El uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) y las consideraciones de seguridad desde la fase de diseño en los proyectos apoyan al cumplimiento de los protocolos de seguridad, siendo esenciales para generar un entorno seguro y prevenir accidentes en el lugar de trabajo (Gambatese et al., 1997; Man et al., 2021). Así, bajo un contexto seguro, la conducta y el cumplimiento de los procedimientos de seguridad por parte de los trabajadores pueden reducir significativamente la probabilidad de incidentes y lesiones en el sector de la construcción, creando una cultura de seguridad que beneficia a toda la organización (Al-Bayati, 2021).

Así pues, la conducta segura de los trabajadores actúa como catalizadora en esta relación, mediando el impacto de dichas condiciones laborales sobre los resultados productivos y el bienestar laboral, pilares fundamentales para el crecimiento económico sostenible.

Estudios en el sector construcción evidencian, que el compromiso conductual de los trabajadores con la seguridad, incluyendo el uso correcto de equipos de protección y el seguimiento estricto de procedimientos, reduce significativamente la incidencia de accidentes y enfermedades laborales (Forteza et al., 2020; Ammad et al., 2021). Esto implica que la conducta segura no solo protege la integridad física de los trabajadores, sino que también garantiza la continuidad productiva y la eficiencia en el trabajo, elementos clave para un desarrollo económico inclusivo y sostenible conforme al ODS 8 (CEPAL, 2020; ONU, 2023).

La integración de prácticas seguras en la cultura laboral fomenta entornos donde el trabajo decente se consolida a través del respeto a las normativas y derechos laborales, contribuyendo así a la reducción de la precarización y la informalidad laboral (Villagrán et al., 2025). Este comportamiento responsable y consciente de la empresa, sus líderes y trabajadores actúa como mediador efectivo entre las condiciones laborales proporcionadas en materia de Seguridad Laboral y la consecución del ODS 8, ya que convierte las políticas y recursos disponibles en prácticas tangibles que impulsan tanto la seguridad como la productividad económica (Liu et al., 2024; Gambatese et al., 2005).

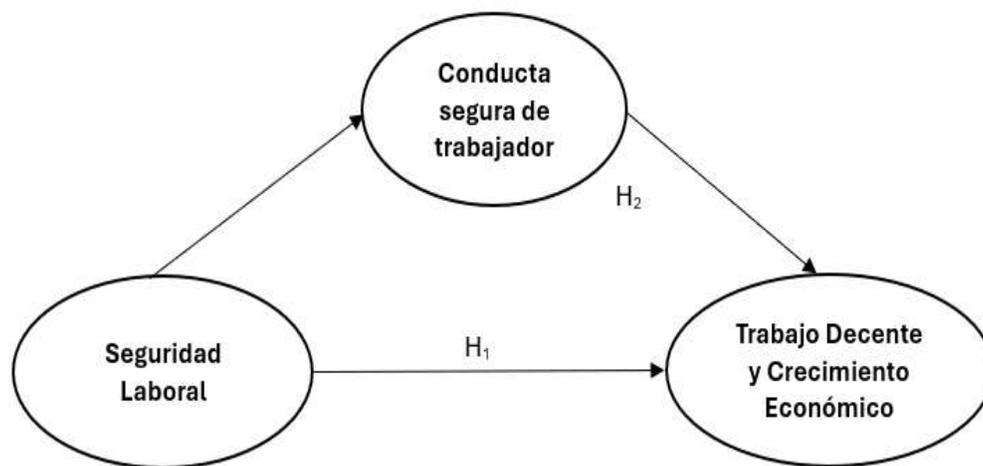
En resumen, se plantea que la conducta segura de los trabajadores, especialmente los mandos medios y altos del sector construcción, media positivamente la relación entre condiciones laborales seguras y el logro del ODS 8, al transformar dichas condiciones en acciones concretas que protegen la salud, garantizan trabajo decente y promueven un crecimiento económico sostenible.

Desde los anteriores argumentos es que se proponen las siguientes hipótesis:

H₁ La Seguridad Laboral que ofrecen las empresas tiene un efecto positivo en el Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

H₂ La Conducta Segura del trabajador líder tiene efectos mediadores que catalizan el vínculo entre la Seguridad Laboral que ofrecen las empresas y Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Figura 1. Modelo hipotético teórico.



Fuente: elaboración propia.

Método.

Esta tesis adopta un enfoque cuantitativo de alcance explicativo y corte transversal. Se analizan las relaciones planteadas con la técnica de regresión con mediación, con apoyo de la Macro de PROCESS en el software estadístico SPSS versión 22.

Instrumento.

El instrumento elaborado es una encuesta de aplicación en medios electrónicos de manera autoadministrada. Las escalas fueron retomadas de estudios previos que se exponen en el apartado de medidas; todas basadas en una escala Likert de 5 puntos en la que el 1 fue igual a totalmente en desacuerdo, mientras que el 5 refirió el total acuerdo.

Muestra.

El muestreo de este estudio es no probabilístico y se basa en la conveniencia, siguiendo la técnica bola de nieve, dirigido a mandos medios y altos del sector de la construcción que cumplieron con las siguientes condiciones: 1) trabajar en el sector de la construcción en empresas situadas en México; 2) ser mando medio o alto; 3) ser de nacionalidad mexicana; 4) tener al menos 1 año de antigüedad en el cargo del sector de interés y 5) tener la libre voluntad de participar contestando la encuesta. La muestra encuestada fue de 53 trabajadores. Después de eliminar datos atípicos, se obtuvieron 42 respuestas útiles para el análisis. De tales, el 49% fueron hombres y el 51% fueron mujeres. Sus edades oscilaron dentro del rango de 21 a 47 años.

Medidas.

Tabla 1. Afirmaciones relacionadas con el cumplimiento de medidas de Seguridad Laboral en el marco del ODS 8.

Ítem	Afirmación
1	Se genera crecimiento económico empresarial
2	Se mejoran las condiciones laborales para todos los trabajadores sin excepción
3	Se contribuye al crecimiento económico
4	Se respetan los derechos de los trabajadores
5	El bienestar de las familias de los trabajadores se protege
6	La calidad de vida de las familias se eleva
7	La actividad empresarial impacta positivamente en el lugar en donde se desarrolla

8	Los trabajadores reciben un trato respetuoso
9	Existe un trato justo para todos los trabajadores
10	Se eleva la productividad en general
11	Los trabajadores tienen un trato decente
12	Se percibe equidad de género en el desarrollo de los trabajos
13	Se prioriza la vida y bienestar de los trabajadores por encima de la rentabilidad económica

Nota. Elaboración propia con base en la perspectiva de la OIT desde los argumentos de Parisotto (2018), jefe de la Unidad de Elaboración y Coordinación de Políticas Nacionales de Empleo, OIT y los trabajos de Montoya-Agudelo et al. (2021).

Tabla 2. Afirmaciones sobre la conducta segura del trabajador.

Ítem	Afirmación
1	Cuido de mi seguridad
2	Uso el equipo de protección personal que necesito para cada actividad
3	Me concentro al 100 % en las actividades que realizo (ojos y mente en la tarea)
4	Cumplo al 100 % los procedimientos de seguridad que marca cada actividad
5	Sigo la disciplina operativa y medidas de seguridad en el trabajo
6	Me mantengo alerta de la seguridad en el trabajo
7	Cuido la seguridad de mis compañeros

Nota. Elaboración propia con base en Huerta-Soto et al. (2020).

Tabla 3. Afirmaciones sobre condiciones de seguridad laboral percibidas en la empresa.

Ítem	Afirmación
1	Tiene una fuerte cultura en prevención de accidentes
2	Cuenta con todo el equipo necesario para la protección de los trabajadores
3	Cumple con las obligaciones fiscales de los trabajadores
4	Da cumplimiento a las cuotas salariales y de seguridad social de los trabajadores
5	Mantiene una correcta supervisión de seguridad en todas las actividades
6	Cumple al 100 % las normas y reglas de seguridad
7	Capacita y actualiza a su personal en materia de seguridad en el trabajo

8	Vela por una correcta proporción de la vida entre trabajo y tiempo libre
9	Proporciona horarios adecuados a los trabajadores
10	Otorga descansos y vacaciones oportunos a los trabajadores
11	Desarrolla charlas de seguridad y prevención de accidentes
12	Cuenta con buenas instalaciones e infraestructura óptima para trabajar
13	Comunica oportunamente los incidentes y accidentes a todo el personal

Nota. Elaboración propia con base en Huerta-Soto et al. (2020).

Resultados.

Para confirmar la composición de las escalas citadas, se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) basado en el método de componentes principales y rotación *varimax*. La varianza explicada fue de 85.34%. Los resultados manifiestan la construcción de 4 factores, ya que la Seguridad laboral ofrecida por las empresas se dividió en dos dimensiones, siendo este el primer hallazgo de investigación.

El primer componente obedece al ODS 8, que como esperado, logró conformarse como diseñado. Seguidamente, el factor 2 se construyó a partir de los ítems de seguridad laboral; aquellos que refieren a las condiciones laborales en materia de seguridad, prestaciones, infraestructura, salarios y bienestar equilibrado entre trabajo y tiempo libre.

El tercer factor incluyó los ítems de conducta segura del trabajador, conformándose con todos sus indicadores. El cuarto factor se constituyó con los indicadores restantes de la seguridad laboral ofrecida por las empresas; en específico los que se enfocan a una correcta gestión de seguridad en el trabajo como lo es supervisión y prevención de accidentes, equipo de protección para los trabajadores, cumplimiento de normas de seguridad, cultura de prevención de accidentes, señalización de seguridad adecuada y comunicación de incidentes y accidentes a todo el personal. Solo se realizó una eliminación del indicador SEGLAB7, al agruparse con alta carga factorial en 3 factores (Tabla 4).

Todos los indicadores mantuvieron cargas factoriales por encima del 0,5, con lo que se confirma una satisfactoria construcción de las variables previo al análisis de regresión.

Tabla 4. Análisis Factorial Exploratorio.

Matriz de componente rotado ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
ODS8-9.	,878			
ODS8-13.	,866			
ODS8-5.	,845			
ODS8-10.	,844			
ODS8-11.	,825			
ODS8-6.	,816			
ODS8-2.	,794			
ODS8-4.	,793			
ODS8-8.	,780			
ODS8-3.	,776			
ODS8-7.	,765			
ODS8-12.	,762			
ODS8-1.	,759			
SEGLAB15.		,857		
SEGLAB16.		,852		
SEGLAB17.		,827		
SEGLAB19.		,821		
SEGLAB20.		,795		
SEGLAB18.		,773		
SEGLAB12.		,741		
SEGLAB3.		,740		
SEGLAB4.		,733		
SEGLAB8.		,699		
SEGLAB10.		,684	,502	
SEGLAB9.		,628		
CONSEG8.			,880	
CONSEG6.			,866	
CONSEG3.			,865	
CONSEG1.			,852	

CONSEG2.			,830	
CONSEG5.			,826	
CONSEG4.			,796	
CONSEG7.			,794	
SEGLAB7. —		,519	,564	,475
SEGLAB5.				,736
SEGLAB11.				,666
SEGLAB2.				,626
SEGLAB6.		,528		,607
SEGLAB1.		,516		,594
SEGLAB14.		,496	,519	,587
SEGLAB13.				,528

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

Fuente: elaboración propia con resultados del análisis estadístico en SPSS versión 22.

Una vez confirmada la constitución de las escalas, se procede a comprobar la fiabilidad de las variables latentes. En primer lugar, el Alpha de Cronbach para la variable de ODS 8 resultó de 0,980; para la Seguridad laboral (primera dimensión de condiciones del trabajador), el resultado fue de 0,976; para la variable de Conducta del trabajador fue de 0,990 y finalmente, para la segunda dimensión de Seguridad Laboral (que refiere a la gestión de seguridad y prevención de accidentes) se obtuvo un valor Alpha de Cronbach de 0,966. Siendo todos aceptables al superar la referencia de 0,7. Procediendo al análisis de regresión con mediación, se exponen los siguientes resultados.

Dada la reducida cantidad de la muestra encuestada, se aplicó un remuestreo (*bootstrap*) de 5,000 submuestras, con un nivel de confianza de 95 %. Se exponen dos modelos, ya que la variable de Seguridad Laboral se dividió en dos dimensiones. El primer modelo corresponde a los efectos de la primera dimensión de la Seguridad Laboral (que refiere a las condiciones laborales, infraestructura, prestaciones, horarios, bienestar del trabajador y equilibrio vida y trabajo).

Modelo 1 de mediación con la primera dimensión de Seguridad Laboral.

Los efectos de la primera dimensión de la Seguridad Laboral en el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico fueron positivos y significativos ($\beta = 0.67$; $p = 0,000$) con una R^2 de 44%. A su vez, los efectos de la misma dimensión de la Seguridad Laboral ofrecieron efectos positivos y también significativos para explicar a la conducta segura del trabajador ($\beta = 0,67$; $p = 0,000$), con una R^2 de 45 %. Estos indicadores confirman los supuestos para poder realizar un análisis de mediación; así lo que refiere a los resultados de la mediación se describen enseguida.

El modelo de mediación obtuvo una R^2 de 52 % ($p = 0,000$; $F = 21,19$), siendo superior a los efectos logrados con las variables en el análisis de regresión separadamente (44 % y 45 %). Así, la conducta segura eleva el efecto de la variable X (primera dimensión de la Seguridad Laboral) sobre la variable explicada (Y: ODS8). Con esto, se comprueba un efecto indirecto estandarizado de 0,25 que no declara 0 en su intervalo de confianza (BootLLCI = 0,0075; BootULCI = ,6148), haciendo a la conducta segura del trabajador significativa para catalizar la relación primera.

Modelo 2 de mediación con la segunda dimensión de Seguridad Laboral.

Los efectos de la segunda dimensión de la Seguridad Laboral en el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico fueron positivos y significativos ($\beta = 0.62$; $p = 0,000$) con una R^2 de 38%. Los efectos de tal dimensión de la Seguridad Laboral tuvieron efectos positivos y significativos para explicar a la conducta segura del trabajador ($\beta = 0,77$; $p = 0,000$), con una R^2 de 59%. Estos indicadores cumplen las condiciones para poder realizar el análisis de mediación. Tales resultados de la mediación se describen a continuación. El modelo tiene una buena capacidad explicativa, con un coeficiente de determinación $R^2 = 0.4588$, lo que indica que aproximadamente el 46% de la varianza de la variable Y es explicada por el modelo. El modelo global fue estadísticamente significativo ($F = 16.53$; $p = 0,000$). Se detectó un efecto de interacción estadísticamente significativo entre la variable independiente y la mediadora: $F = 11.06$, $p = 0,002$, lo que sugiere que la relación entre las variables X y Y varía en función de la variable mediadora (M).

Respecto de la segunda dimensión de la Seguridad Laboral; el coeficiente estandarizado es 0,2737, pero no alcanza significancia estadística ($p = 0,1463$), indicando que su efecto directo sobre el ODS 8 no es significativo cuando se incluye la variable mediadora. Lo que ocurrió es un efecto de mediación completa o total, desde que el efecto directo de la variable independiente (segunda dimensión de la Seguridad Laboral) sobre la dependiente (ODS8) dejó de ser significativo al introducir la variable mediadora (CONSEG); así pues, el efecto de la segunda dimensión de la Seguridad Laboral en ODS 8 opera a través de la conducta segura del trabajador.

CONCLUSIONES.

Los resultados del presente estudio aportan evidencia empírica robusta sobre el rol mediador que desempeña la conducta segura del trabajador en la relación entre la Seguridad Laboral y el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8): Trabajo decente y crecimiento económico. A partir de dos modelos de mediación, se identificaron efectos significativos que permiten comprender con mayor profundidad la dinámica entre las condiciones laborales en materia de seguridad y el desarrollo sostenible en el ámbito del trabajo.

En el primer modelo, correspondiente a la primera dimensión de la Seguridad Laboral, se observó una mediación parcial, con un efecto indirecto estandarizado de 0,25 y una R^2 del 52%, lo que indica que la conducta segura contribuye significativamente a potenciar el efecto de la Seguridad Laboral sobre el ODS 8. En contraste, el segundo modelo evidenció una mediación completa, pues el efecto directo de la segunda dimensión de la Seguridad Laboral sobre el ODS 8 dejó de ser significativo al incluir a la Conducta Segura como variable mediadora. Lo dicho confirma que esta última variable conductual constituye un canal necesario para que las condiciones organizacionales de seguridad se traduzcan en resultados sostenibles en términos de empleo y crecimiento económico.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que la Seguridad Laboral es una variable multidimensional que impacta al ODS 8 tanto de forma directa como indirecta, siendo esta última mediada por la conducta

segura del trabajador. Estos resultados sugieren que las estrategias institucionales para el cumplimiento del ODS 8 deben ir más allá de las condiciones materiales y estructurales; invitando a la inclusión de acciones que fortalezcan comportamientos seguros y promuevan una cultura organizacional orientada a la prevención y la participación del personal, especialmente aquellos que ocupan posiciones directivas y mandos medios.

Los mandos estratégicos y tácticos son los encargados de gestionar la seguridad de los trabajadores del nivel operativo, siendo a su vez referentes de impacto para sus pares y subordinados; de este modo, se consolida un enfoque integral que vincula la gestión de riesgos laborales con el desarrollo económico sostenible y el bienestar de las personas trabajadoras.

El presente estudio se desarrolló con una muestra conformada por mandos medios y altos del sector de la construcción en México, lo cual otorga un enfoque estratégico y organizacional a los resultados obtenidos.

La elección de este perfil permitió acceder a percepciones informadas sobre la gestión de la seguridad laboral y su vínculo con las metas de desarrollo sostenible, considerando que estos actores son responsables de implementar políticas y supervisar prácticas laborales en sus respectivas organizaciones; no obstante, se reconocen algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

En primer lugar, el diseño transversal del estudio impide establecer relaciones causales sostenidas en el tiempo, entre las variables analizadas. En segundo lugar, aunque la muestra fue intencionalmente seleccionada por su relevancia, no es representativa del conjunto del sector de la construcción.

A partir de estas limitaciones, se propone una agenda de futuras líneas de investigación que permita profundizar en la comprensión de los mecanismos que vinculan la seguridad laboral y el desarrollo sostenible. En primer lugar, sería pertinente replicar el modelo en el mismo sector, pero con el nivel operativo (subordinados de los mandos medios). Esto sería útil para apreciar similitudes y posibles contrastes.

Así también reproducir este estudio en otros sectores productivos (industria manufacturera, servicios, energía, etc.) con muestras más amplias y diversas, incluyendo trabajadores líderes y operativos, para contrastar percepciones según niveles jerárquicos; así mismo, se sugiere incorporar diseños longitudinales o experimentales que permitan validar el efecto causal de la conducta segura como mediadora. Por último, investigaciones futuras podrían integrar variables contextuales o culturales, así como de género y explorar el papel de factores organizacionales como el liderazgo en seguridad, el clima organizacional y las políticas públicas de protección al trabajador.

Estas nuevas líneas de investigación podrían fortalecer el enfoque multidimensional del ODS 8 y aportar evidencia útil para el diseño de intervenciones más eficaces en materia de seguridad laboral y desarrollo sostenible en México y América Latina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Al-Bayati, A. J. (2021). Impact of construction safety culture and construction safety climate on safety behavior and safety motivation. *Safety*, 7(2), 41. <https://doi.org/10.3390/safety7020041>
2. Ammad, S., Alaloul, W. S., Saad, S., & Qureshi, A. H. (2021). Personal protective equipment (PPE) usage in construction projects: A scientometric approach. *Journal of Building Engineering*, 35, 102086. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352710220337189>
3. Basahel, A. M. (2021). Safety leadership, safety attitudes, safety knowledge and motivation toward safety-related behaviors in electrical substation construction projects. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 4196. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084196>
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Perspectivas económicas de América Latina 2020: Transformación digital para una mejor reconstrucción*. <https://doi.org/10.1787/f2fdced2-es>
5. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2025). *Líneas de Pobreza por Ingresos*, enero 2025.

https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos_ene_2025.pdf

6. Covarrubias, F. A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de Población*, 28(111), 49–75. <https://doi.org/10.22185/24487147.2022.111.03>
7. El País. (2023, 29 de agosto). La pobreza laboral en México se estanca: a 49 millones de personas no les alcanza para comprar la canasta básica. <https://elpais.com/mexico/2023-08-29/la-pobreza-laboral-en-mexico-se-estanca-a-49-millones-de-personas-no-les-alcanza-para-comprar-la-canasta-basica.html>
8. Forteza, F. J., Carretero-Gómez, J. M., & Sesé, A. (2020). Safety in the construction industry: Accidents and precursors. *Revista de la Construcción. Journal of Construction*, 19(2), 271–281. <https://doi.org/10.7764/rdlc.19.2.271-281revistadelaconstruccion.uc.cl>
9. Gambatese, J. A., Hinze, J. W., & Haas, C. T. (1997). Tool to design for construction worker safety. *Journal of Architectural Engineering*, 3(1), 32-41. [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)1076-0431\(1997\)3%3A1\(32\)](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)1076-0431(1997)3%3A1(32))
10. Gambatese, J. A., Behm, M., & Hinze, J. W. (2005). Viability of designing for construction worker safety. *Journal of construction engineering and management*, 131(9), 1029-1036. <https://faculty.kfupm.edu.sa/cem/jannadi/Viability-of-Designing-for-Construction-Worker-Safety.pdf>
11. Huerta-Soto, R. M., Ramírez-Asis, E. H., Maguiña, P. M. E., & Concepción, L. R. J. (2020) Conducta segura del trabajador y seguridad laboral en empresas peruanas del sector construcción. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p28.pdf>
12. Lee, S. I., Kim, S. C., Oh, M., & Choi, S. Y. (2024). The Effect of Interaction between Project Manager's Capabilities and Organizational Structure on Corporate Performance. *Journal of Korean Society of Industrial and Systems Engineering*, 47(3), 202-216. <https://doi.org/10.11627/jksie.2024.47.3.202>

13. Liu, W., Meng, Q., Li, Z., Chong, H.-Y., Li, K., & Tang, H. (2024). Linking organizational safety support and construction workers' safety behavior: The roles of safety motivation, emotional exhaustion and psychosocial safety climate. *Engineering, Construction and Architectural Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2024-0182>
14. Argüello-López, G. M., Buenahora-Morales, A. P., & Mantilla-Martínez, M. F. (2019). Relación entre liderazgo en seguridad y cultura en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial de Bucaramanga. *I+ D Revista de Investigaciones*, 14(2), 7. <https://doi.org/10.33304/revinv.v14n2-2019005>
15. Man, S. S., Alabdulkarim, S., Chan, A. H. S., & Zhang, T. (2021). The acceptance of personal protective equipment among Hong Kong construction workers: An integration of technology acceptance model and theory of planned behavior with risk perception and safety climate. *Journal of safety research*, 79, 329-340. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.09.014>
16. Martínez-Mejía, E., & Nova-Melle, P. (2024). Especificación conceptual del trabajo decente como constructo de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*, (150). <https://revistas.unam.mx/index.php/rri/article/view/90745>
17. Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. D. L. C., & Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
18. Organización de las Naciones Unidas. (2023). Informe de progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/>
19. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Promoción de entornos laborales seguros y saludables. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

20. Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias* 2019. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
21. Palma, G., & Pincus, J. (2022). América Latina y el Sudeste Asiático. Dos modelos de desarrollo, pero la misma “trampa del ingreso medio”: rentas fáciles crean élites indolentes. *El Trimestre Económico*, 89(353), 5–62. <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/1509/1453>
22. Parisotto, A. (2018). Objetivo 8—Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>
23. Reyes, M. S. (2018). En precariedad laboral, 66.5% de jóvenes asalariados mexicanos. Observatorio de Salarios de la IBERO. <https://ibero.mx/prensa/en-precariidad-laboral-665-de-jovenes-asalariados-mexicanos-observatorio-de-salarios-de-la-ibero>
24. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). Ambientes seguros y saludables reducen accidentes de trabajo y elevan productividad. <https://www.gob.mx/stps/prensa/ambientes-seguros-y-saludables-reducen-accidentes-de-trabajo-y-elevan-productividad>
25. Sierra, S. F. (2024). Precariedad y seguridad social en México. Cámara de Diputados. [9a3e9ef8-f0a6-4c53-b35e-7e5dea5ad200.pdf](https://www.gob.mx/documentos/9a3e9ef8-f0a6-4c53-b35e-7e5dea5ad200.pdf)
26. Solís-Carcaño, R. G., & Franco-Poot, R. J. (2014). Construction workers’ perceptions of safety practices: A case study in Mexico. *Journal of Building Construction and Planning Research*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.4236/jbcpr.2014.21001>
27. Umeokafor, N., Umar, T., & Evangelinos, K. (2022). Bibliometric and scientometric analysis-based review of construction safety and health research in developing countries from 1990 to 2021. *Safety science*, 156, 105897. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105897>

28. Villagrán Ruiz, J. C., Escobedo Portillo, A., & Moreno Parra, R. A. (2025). Entornos laborales en México: Retos y avances en seguridad y bienestar. *European Scientific Journal*, 21(4), 53. <https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n4p53>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Germain Bautista Ortiz.** Ingeniería Industrial por el Instituto Tecnológico de Ciudad Madero, Tamaulipas, México. Correo electrónico: geremy@live.com.mx
- 2. Carlos Eusebio Mar Orozco.** Doctor en Administración y Desarrollo Empresarial, Tecnológico Nacional de México, - Instituto Tecnológico de Ciudad Madero. Profesor de tiempo completo. Correo electrónico: carlos.mo@cdmadero.tecnm.mx
- 3. Alfonso Barbosa Moreno.** Doctor en Ciencias de la Administración, Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico de Ciudad Madero. Profesor de tiempo completo. Correo electrónico: alfonso.bm@cdmadero.tecnm.mx
- 4. Lucirene Rangel Lyne.** Doctora en Gestión Estratégica de Negocios, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Comercio y Administración de Tampico, México. Correo electrónico: lucirene.rangel@uat.edu.mx (Autora de Correspondencia).

RECIBIDO: 7 de mayo del 2025.

APROBADO: 31 de mayo del 2025.