Just Culture vs Blame Culture: How We Learn & Improve Stats and Facts – Spanish



HECHOS

- **La Culpa Detiene el Aprendizaje**: cuando la respuesta a un incidente es encontrar y castigar a la persona responsable, la investigación se detiene en el individuo, y las condiciones sistémicas que la prepararon para fallar permanecen en su lugar, listas para producir el mismo resultado otra vez.
- **Cultura Justa No Es Cultura Sin Responsabilidad:** una cultura justa distingue entre el error humano, el comportamiento riesgoso y la conducta imprudente, y responde a cada uno de manera diferente. Responsabiliza a los individuos mientras también aborda las fallas organizacionales y las presiones del sistema.
- **El Miedo Mata el Reporte:** los trabajadores que creen que reportar resultará en disciplina o vergüenza no reportan. Cada evento no reportado es una oportunidad perdida para prevenir el siguiente.
- **El Mismo Sistema Produce los Mismos Resultados:** culpar a un trabajador y devolver el lugar de trabajo a su estado previo garantiza que el incidente se repetirá. Cambiar el resultado requiere cambiar el sistema, no solo a la persona.
- **La Seguridad Psicológica Es un Prerrequisito:** los trabajadores deben creer que pueden reportar errores y cuestionar prácticas inseguras sin consecuencias antes de que cualquier sistema de mejora de la seguridad pueda funcionar. Sin ella, la participación es actuación.

ESTADÍSTICAS

- Una revisión sistemática de 2023 en BMC Public Health identificó el miedo al castigo, la desconfianza en las consecuencias del reporte y la percepción de las lesiones como “parte del trabajo” como las principales razones por las cuales los trabajadores estadounidenses subreportan las lesiones, todos indicadores de una cultura de culpa.
- Solo el 26 por ciento de los trabajadores dice que sus preocupaciones de seguridad son “siempre” tomadas en serio por la gerencia, según una encuesta de OSHA Outreach Courses a más de 500 trabajadores.

- Un reporte del NSC de 2025 encontró que el 78 por ciento de los incidentes laborales graves estuvieron precedidos por uno o más cuasi accidentes no reportados, eventos sobre los cuales se podría haber actuado en una cultura justa.
- Las organizaciones con programas formales de reporte de cuasi accidentes vieron una reducción del 23 por ciento en accidentes mayores en tres años, según el mismo reporte del NSC de 2025.
- Investigación publicada en Frontiers in Health Services en agosto de 2025 confirmó que la cultura justa mejora significativamente las tasas de reporte de incidentes y permite a las organizaciones identificar vulnerabilidades sistémicas que de otro modo pasarían desapercibidas.
- En Canadá, las decisiones de persecución de OHS frecuentemente hacen referencia a si la gerencia creó un entorno donde los trabajadores se sintieron capaces de plantear preocupaciones de seguridad, haciendo de la cultura justa una consideración legal de debida diligencia, según OHS Canada Magazine, 2024.